

สภาพปัญหาและความต้องการ ใช้แรงงานต่างด้าว กรณีศึกษาใน
อุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่น

โดย

นาย ชัยวัฒน์ ทวีพิริยะ

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักรภาครัฐร่วมเอกชน รุ่นที่ 26

ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช 2556 - 2557

สภาพปัญหาและความต้องการ ใช้แรงงานต่างด้าว กรณีศึกษาใน
อุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่น

โดย

นาย ชัยวัฒน์ ทวีพิริยะ

รองประธานกลุ่มอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่น

สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักรภาครัฐร่วมเอกชน รุ่นที่ 26

ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช 2556 - 2557

สภาพปัญหาและความต้องการ ใช้แรงงานต่างด้าว กรณีศึกษาใน
อุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่น

โดย

นาย ชัยวัฒน์ ทวีพิริยะ

กรรมการผู้จัดการบริษัท ส.กิจชัย จำกัด

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักรภาครัฐร่วมเอกชน รุ่นที่ 26

ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช 2556 - 2557

หนังสือรับรอง

วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ได้อนุมัติให้เอกสารวิจัย เรื่อง “สภาพปัญหาและความต้องการใช้แรงงานต่างด้าว ทัศนศึกษาในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่น” ลักษณะวิทยุทธศาสตร์ของ นายชัยวัฒน์ ทวีพิริยะ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักรรัฐร่วมเอกชน รุ่นที่ 26 ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช 2556 - 2557

พลโท

พลโท อรรถนพ ศิริศักดิ์

ผู้อำนวยการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ

บทคัดย่อ

เรื่อง สภาพปัญหาและความต้องการใช้แรงงานต่างด้าว กรณีศึกษาใน
อุตสาหกรรมไม้อัด ไม้ยางและวัสดุแผ่น
ลักษณะวิชา ยุทธศาสตร์
ผู้วิจัย นายชัยวัฒน์ ทวีพิริยะ หลักสูตร ปรอ. รุ่นที่ 26

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการใช้แรงงานต่างด้าว ในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้ยางและวัสดุแผ่น และเพื่อเปรียบเทียบสภาพปัญหาและความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้ยางและวัสดุแผ่น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้ที่ทำงานในสถานประกอบการที่เป็นสมาชิกสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย กลุ่มอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้ยางและวัสดุแผ่น จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่าสภาพปัญหาด้านขั้นตอนการทำงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากความไม่ชัดเจนด้านนโยบายและกฎหมายแรงงาน ขั้นตอนการจัดหา ขึ้นทะเบียนรวมถึงการยกเลิกแรงงานต่างด้าว มีความซับซ้อนและใช้เวลานาน ส่วนสภาพปัญหาด้านสภาพแวดล้อมและการจัดการ และสภาพปัญหาด้านตัวแรงงานต่างด้าวเองอยู่ในระดับน้อย โดยแรงงานต่างด้าวมิระเบียบวินัย รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย สามารถเรียนรู้งานและสื่อสารการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

ความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวด้านสังคมอยู่ในระดับสูง เนื่องจากแรงงานต่างด้าวมีความขยันอดทน ไม่เกียจงาน มีความซื่อสัตย์ และสามารถอยู่ร่วมกันที่ที่พักที่ทางบริษัทจัดหาให้ ความต้องการแรงงานต่างด้าวด้านเศรษฐกิจ และด้านการเมืองอยู่ในระดับปานกลาง โดยการขาดแคลนแรงงานไทยในระดับกึ่งฝีมือและไร้ฝีมือเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้เกิดความต้องการใช้แรงงานต่างด้าว ประกอบกับแรงงานต่างด้าวสามารถปฏิบัติงานตามเวลาที่โรงงานกำหนด ไม่ขาดงาน หรืออ้างหยุดงานในเทศกาลต่าง ๆ และค่าใช้จ่ายในการประกันสุขภาพให้กับแรงงานต่างด้าวอยู่ในอัตราที่เหมาะสม ไม่เป็นภาระของบริษัท

คำนำ

เอกสารวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการใช้แรงงานต่างด้าว ในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้ยางและวัสดุแผ่น และเพื่อเปรียบเทียบสภาพปัญหาและความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้ยางและวัสดุแผ่น จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญของเรื่องดังกล่าวว่ามีบทบาทในการส่งเสริมความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย

ผู้วิจัยขอขอบคุณหน่วยงานและบริษัทต่าง ๆ ที่ให้การสนับสนุนข้อมูลครั้งนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดการบูรณาการการจัดการด้านแรงงานต่างด้าวต่อไป

(นายชัยวัฒน์ ทวีพิริยะ)

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร ปรอ. รุ่นที่ 26

ผู้วิจัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ข
สารบัญ	ค
สารบัญตาราง	จ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	5
ประโยชน์ที่ได้รับ	5
คำจำกัดความ	6
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
นโยบายแรงงานต่างด้าวของไทย	7
แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ประจำปี 2547	10
แนวคิดความมั่นคงในการทำงาน	13
แนวคิดเรื่องการจ้างงาน	17
แนวคิดในการกำหนดคุณสมบัติลูกจ้างของสถานประกอบการ	20
แนวคิดในการจ่ายค่าตอบแทน	22
แนวคิดเกี่ยวกับภาคอุตสาหกรรมการผลิต	25
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	35
กรอบความคิดของการวิจัย	40

	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	41
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	41
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	41
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	44
การเก็บรวบรวมข้อมูล	44
การจัดระบบทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	45
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	46
บทที่ 4 ผลการวิจัย	51
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานด้านประชากรศาสตร์	52
การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่น	55
ความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่น	59
การทดสอบสมมติฐานการวิจัย	63
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	78
สรุป	79
อภิปรายผล	82
ข้อเสนอแนะ	84
บรรณานุกรม	86
ภาคผนวก	
ผนวก ก แบบสอบถาม	91
ผนวก ข รายชื่อบริษัทที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	95
ผนวก ค พระราชบัญญัติการทำงานของคนงานต่างด้าว พ.ศ. 2551	97
ประวัติย่อผู้วิจัย	116

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพกิจการ	52
2	จำนวนร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามจำนวนพนักงาน	53
3	จำนวนร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประเภทกิจการ	53
4	จำนวนร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาการดำเนินกิจการ	54
5	จำนวนร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามจำนวนแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ	54
6	จำนวนร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน	55
7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสภาพปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้ยางและวัสดุแผ่น	55
8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสภาพปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้ยางและวัสดุแผ่น ด้านขั้นตอนการทำงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	56
9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสภาพปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้ยางและวัสดุแผ่น ด้านสภาพแวดล้อมและการจัดการ	57
10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสภาพปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้ยางและวัสดุแผ่น ด้านตัวแรงงานต่างด้าวเอง	58
11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้ยางและวัสดุแผ่น	59
12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้ยางและวัสดุแผ่น ด้านเศรษฐกิจ	60
13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้ยางและวัสดุแผ่น ด้านสังคม	61
14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้ยางและวัสดุแผ่น ด้านการเมือง	62

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
15	ผลการเปรียบเทียบปัญหาของการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่น ที่มีสถานภาพกิจการต่างกัน	63
16	ผลการเปรียบเทียบปัญหาในการใช้แรงงานต่างด้าว ในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่นที่มีจำนวนพนักงานในบริษัทต่างกัน	64
17	ผลการเปรียบเทียบปัญหาในการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่นของผู้ประกอบการที่มีประเภทกิจการต่างกัน	65
18	ผลการเปรียบเทียบปัญหาในการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่นของผู้ประกอบการที่มีระยะเวลาในการดำเนินกิจการต่างกัน	66
19	ผลการเปรียบเทียบปัญหาในการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่นของผู้ประกอบการที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวต่างกัน	68
20	ผลการเปรียบเทียบปัญหาในการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่นของผู้ประกอบการที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน	69
21	ผลการเปรียบเทียบความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่นของผู้ประกอบการที่มีสถานภาพกิจการต่างกัน	70
22	ผลการเปรียบเทียบความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่นของผู้ประกอบการที่มีจำนวนพนักงานในบริษัทต่างกัน	71
23	ผลการเปรียบเทียบความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่นของผู้ประกอบการที่มีประเภทกิจการต่างกัน	72
24	ผลการเปรียบเทียบความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่นของผู้ประกอบการที่มีระยะเวลาในการดำเนินกิจการต่างกัน	74
25	ผลการเปรียบเทียบความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่นของผู้ประกอบการที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวต่างกัน	75
26	ผลการเปรียบเทียบความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่นของผู้ประกอบการที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน	77

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากการคาดการณ์ขององค์การสหประชาชาติ (UN) ในปี 2563 ประเทศไทย จะมีประชากรผู้สูงอายุที่มีอายุมากกว่า 65 ปี อยู่ที่ 8.9 ล้านคน เพิ่มขึ้นกว่าสองเท่าตัวเทียบกับปี 2543 อยู่ที่ 4.4 ล้านคน และเมื่อพิจารณาอัตราส่วนพึ่งพิงวัยชรา (Old Age Dependency Ratio) คือ จำนวนประชากร ผู้สูงอายุที่มีอายุมากกว่า 65 ปีขึ้นไปต่อประชากรวัยทำงานอายุ 15 - 64 ปี พบว่า สัดส่วนนี้ของไทยเริ่มปรับตัว สูงกว่าค่าเฉลี่ยของภูมิภาคเอเชียในปี 2543 และคาดว่าในปี 2563 จะอยู่ที่ร้อยละ 17 เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 13 และ 10 ในปี 2553 และ 2543 ตามลำดับ (เสาวณี จันทะพงษ์ และ กรวิทย์ ตันศรี, ออนไลน์, 2553)

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรอย่างรวดเร็วดังกล่าวจะส่งผลให้เกิดปัญหาทางโครงสร้าง ของความไม่สอดคล้องระหว่างอุปสงค์และอุปทานของแรงงานด้านอายุในระยะยาว โดยภาคการผลิตที่จะได้รับผลกระทบอย่างมากและรุนแรงกว่าภาคอื่น คือ ภาคอุตสาหกรรม เพราะมีความต้องการกลุ่ม แรงงานอายุน้อยในช่วง 20 - 30 ปี ขณะที่แรงงานในภาคเกษตรกรรมและภาคบริการจะอยู่ในช่วงอายุ ระหว่าง 35 - 60 ปี และ 35 - 50 ปี ตามลำดับ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, ออนไลน์, 2555)

ภาคการผลิตของประเทศไทยถูกจัดอยู่ในกลุ่มที่มีระดับเทคโนโลยีในการผลิตระดับกลาง โดยยังคงพึ่งพาการผลิตในกลุ่มอุตสาหกรรม ที่อาศัยความได้เปรียบในการแข่งขันจากการใช้แรงงานค่าแรงต่ำเป็นหลัก ดังนั้นในช่วง 10 ปีที่ผ่านมาประเทศไทยจึงมีความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวในสัดส่วนที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะแรงงานในระดับล่าง และแรงงานในภาคส่วนที่คนไทยไม่นิยมทำ อันเรียกว่างานประเภท 3D คือ งานหนัก (Difficult) งานสกปรก (Dirty) และงานที่มีความเสี่ยง (Dangerous)จากสภาพปัญหาดังกล่าวทำให้นายจ้าง/สถานประกอบการต่างๆ ที่ขาดแคลงแรงงานมีความจำเป็นต้องหาแรงงานต่างด้าวมาทดแทนเพื่อให้กิจการสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง

ดังนั้นการจัดระบบและการบริหารแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย และลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทยของรัฐบาลในแต่ละสมัยได้มีการดำเนินการแก้ไขมาอย่าง

ต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2539 จนถึงปัจจุบัน หากแต่นโยบายดังกล่าวที่ผ่านมา ส่วนใหญ่เป็นการแก้ปัญหา ระยะสั้น จึงทำให้มีปัญหาเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวอยู่เสมอในช่วงระหว่างปี 2549 ถึง ปี 2553 พบว่า โดยเฉลี่ยแล้ว จำนวนคนต่างด้าวคงเหลือ มีจำนวนปีละ 1,053,602 คน แบ่งเป็นกลุ่มเข้าเมืองถูกกฎหมาย 221,146 คน คิดเป็นร้อยละ 21.73 และกลุ่มเข้าเมืองผิดกฎหมาย 832,456 คน คิดเป็นร้อยละ 78.27 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, ออนไลน์, 2553)

แรงงานต่างด้าวที่มาอาศัยและทำงานอยู่ในประเทศไทยตามกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าวจะเป็นคนต่างด้าวที่เข้าเมืองมาโดยถูกต้องตามกฎหมายคนเข้าเมือง โดยมาขึ้นขอและได้รับอนุญาตให้ทำงานในประเทศไทยจากกระทรวงแรงงาน ซึ่งแรงงานกลุ่มนี้มักจะมีปัญหาไม่มากนัก เพราะมีจำนวนจำกัดตามที่ทางการอนุญาตให้เข้ามาในแต่ละปี และทุกคนจะมีชื่อที่อยู่ และรายละเอียดต่าง ๆ ที่หน่วยงานราชการสามารถติดตามดูแลได้

แต่แรงงานต่างด้าวที่สร้างปัญหาสำหรับประเทศไทยเป็นกลุ่มคนงานต่างชาติที่เข้าเมืองโดยไม่ถูกต้องกฎหมาย และแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองนั้นมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นทุกปี โดยแรงงานส่วนนี้มาจากหลายประเทศ โดยเฉพาะจากประเทศเพื่อนบ้านที่สภาพสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจตกต่ำ หรือสถานการณ์ค่าครองชีพความเป็นอยู่ของประชาชนลำบากยากจนกว่าประเทศไทย เช่น พม่า ลาว กัมพูชา

การลักลอบเข้ามาในราชอาณาจักรเพื่อทำงานของแรงงานต่างด้าวสามารถก่อให้เกิดปัญหาในสังคมไทย ทั้งทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมือง ความมั่นคง และความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ดังปรากฏเป็นข่าวตามสื่อมวลชน เช่น การแย่งงาน การใช้สาธารณูปโภค การนำโรคอันตรายเข้ามาแพร่ระบาด การประกอบอาชญากรรม ประทุษร้ายร่างกายและทรัพย์สิน ปัญหาเหล่านี้ส่วนหนึ่งเกิดจากเจ้าหน้าที่ตำรวจ เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง เจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงาน และเจ้าหน้าที่หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องไม่สามารถติดตามควบคุมดูแล หรือรับทราบประวัติความเป็นมาของแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายได้

ถึงแม้ว่าที่ผ่านมาหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ของรัฐจะดำเนินการแก้ไขทั้งในด้านการป้องกันปัญหาการลักลอบเข้าเมืองที่ผิดกฎหมาย และการปราบปรามผู้กระทำผิดเหล่านี้ แต่ก็ไม่อาจทำให้ประสบความสำเร็จได้โดยง่าย ทั้งนี้เนื่องจากปัญหาแรงงานต่างชาติหลบหนีเข้าเมืองเป็นปัญหาเรื้อรังมาเป็นเวลานานแล้ว ซึ่งส่วนหนึ่งก็เป็นเพราะนโยบายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างชาติที่รัฐบาลได้กำหนดขึ้นนั้น ไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริง ประกอบกับแรงงานกลุ่มนี้มีจำนวนมากและกระจายอยู่ตามจังหวัดต่าง ๆ ทั่วประเทศ นอกจากนั้นแรงงานผิดกฎหมายส่วนใหญ่ยังอยู่แบบหลบ ๆ ซ่อน ๆ รวมทั้งที่ผ่านมาประเทศไทยไม่เคยใช้กำลังสกัดกั้นหรือผลักดันผู้อพยพอย่างจริงจัง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประเทศไทยยังเกรงใจประเทศทางภูมิภาคตะวันตกในเรื่องสิทธิมนุษยชน ดังนั้น มาตรการแนวทาง ต่าง ๆ ที่ใช้อยู่จึงเปิดช่องว่างในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

ถึงแม้ว่ารัฐบาลไทยได้ประกาศให้มีการผลักดันแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายออกจากประเทศไทยหลายครั้ง แต่ในที่สุดก็ไม่ได้มีการผลักดันออกไปอย่างเด็ดขาดแต่เป็นการนำแรงงานไปส่งตามแนวชายแดนเท่านั้น และแรงงานเหล่านั้นก็ลักลอบเข้ามาในประเทศไทยใหม่อีกครั้งหนึ่งเป็นเช่นนี้เรื่อยไป

การเพิ่มขึ้นของประชากร และการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศต่าง ๆ ทำให้ความต้องการผลิตภัณฑ์ที่ใช้ไม้เป็นวัตถุดิบมีเพิ่มขึ้นอย่างมาก ในขณะที่อุปทานของไม้ธรรมชาติที่มีอยู่อย่างจำกัด จึงส่งผลให้พื้นที่ป่าไม้ของโลกลดลงอย่างรวดเร็ว จนเกิดกระแสอนุรักษ์ป่าไม้ขึ้นทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทยที่ได้ทำการประกาศปิดป่าตั้งแต่ปี 2532 และยกเลิกสัมปทานการทำไม้ทั้งหมดในปี 2535 จึงต้องพึ่งพาการนำเข้าไม้จากต่างประเทศ ซึ่งเกิดภาวะการขาดแคลนไม้และมีราคาแพง และส่งผลให้เกิดอุตสาหกรรมผลิตไม้แผ่น (Wood Based Panel Industry) เพื่อทดแทนไม้ธรรมชาติเกิดขึ้น โดยการนำวัตถุดิบที่มีในประเทศ เช่น ไม้ยางพารา ฐานอ้อย ไม้ยูคาลิปตัส ไปทำการผลิตไม้แผ่นชนิดต่าง ๆ เช่น ไม้อัด (Plywood) แผ่นใยไม้อัดแข็ง (Hardboard) แผ่นไม้ปาร์ติเกิล (Particleboard) แผ่นเอ็มดีเอฟ (Medium Density Fiberboard) เป็นต้น

จากการเติบโตอย่างต่อเนื่องของอุตสาหกรรมผลิตไม้แผ่นในประเทศไทย จึงมีการจัดตั้งกลุ่มอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บาง และวัสดุแผ่น ซึ่งเป็นกลุ่มหนึ่งของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์สนับสนุนการปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตและมาตรฐานของผลิตภัณฑ์ภายในอุตสาหกรรมฯ เพื่อให้อุตสาหกรรมสามารถแข่งขันได้ ในปัจจุบันการจ้างงานของอุตสาหกรรมฯ มีจำนวนประมาณ 15,000 คน การขยายตัวของอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่น มีทิศทางเดียวกันกับภาคอุตสาหกรรมต่อเนื่องต่างๆ ของภายในประเทศ อาทิ อุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ อุตสาหกรรมก่อสร้างและตกแต่งภายใน อุตสาหกรรมของชำร่วยและ ของเด็กเล่น ฯลฯ อันเป็นอุตสาหกรรมที่สามารถพัฒนาควบคู่ไปกับอุตสาหกรรมไม้แผ่นประกอบ และสนับสนุนซึ่งกันและกัน เป็นการ ประหยัดเงินตราต่างประเทศ และเพิ่มรายได้เข้าประเทศได้เป็นอย่างดี แต่อย่างไรก็ตาม เนื่องจากภาวะการผันผวนเศรษฐกิจในประเทศและธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ได้ส่งผลกระทบ โดยตรงกับความต้องการสินค้าประเภทวัสดุก่อสร้างและวัสดุตกแต่งซึ่งรวมถึงผลิตภัณฑ์ ไม้แผ่นต่างๆ ทำให้ในปัจจุบันการพัฒนาอุตสาหกรรมไม้ปาร์ติเกิล และการผลิตไม้แผ่นเอ็มดีเอฟ จึงมุ่งเน้นที่การส่งออก เพื่อชดเชย ปริมาณความต้องการในประเทศที่มีน้อยลง และมุ่งเน้นที่จะนำรายได้เงินตราต่างประเทศเข้ามา

จากข้อมูลของกระทรวงพาณิชย์ มูลค่าการส่งออกไม้และผลิตภัณฑ์ไม้มีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 12 ต่อปี และในส่วนของอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่นมีแนวโน้มการเติบโตที่ดี โดยเฉพาะตลาดส่งออก เช่น สาธารณรัฐประชาชนจีนและเวียดนาม รวมถึงตลาดในตะวันออกกลางซึ่งเป็นเหตุผลที่ทำให้ อุตสาหกรรมกลุ่มนี้ ยังสามารถพัฒนาและเติบโตและนำรายได้เข้าสู่ประเทศอย่างต่อเนื่อง และถึงแม้ว่าจะมีการนำเทคโนโลยีการผลิตที่ทันสมัย และเครื่องจักรที่มีกำลังการผลิตสูงจากต่างประเทศเข้ามาใช้ แต่แรงงานก็ยังคงเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการผลิตเพื่อรักษาศักยภาพในการด้านการผลิตและการส่งออก อันจะนำรายได้เข้าสู่ประเทศ สร้างเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและสังคมให้ยั่งยืนและมั่นคงต่อไป จำเป็นอย่างยิ่งที่ภาครัฐจะต้องมีแผนยุทธศาสตร์เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว (Immigration policy) อย่างชัดเจน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาถึงสภาพปัญหาและความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่น โดยผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น สภาอุตสาหกรรม กระทรวงแรงงาน กระทรวงสาธารณสุข ในการกำหนดนโยบายหรือวางแผนแนวทางในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและสาเหตุความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่น จำแนกตามสถานภาพกิจการ จำนวนพนักงาน ประเภทกิจการ ระยะเวลาในการดำเนินกิจการ จำนวนแรงงานต่างด้าว และตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัญหาและสาเหตุความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่น จำแนกตามสถานภาพกิจการ จำนวนพนักงาน ประเภทกิจการ ระยะเวลาในการดำเนินกิจการ จำนวนแรงงานต่างด้าว และตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาสภาพปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวและสาเหตุความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่น ดังนี้
 - สภาพปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าว
 - ปัญหาด้านขั้นตอนการทำงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

- ปัญหาด้านสภาพแวดล้อมและการจัดการ

- ปัญหาด้านตัวแรงงานต่างด้าวเอง

สาเหตุความต้องการใช้แรงงานต่างด้าว

- ด้านเศรษฐกิจ

- ด้านสังคม

- ด้านการเมือง

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ผู้ที่ทำงานใน 25 บริษัท ที่เป็นสมาชิกสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย กลุ่มอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้ยางและวัสดุแผ่น โดยแต่ละบริษัทจะทำการเก็บข้อมูลจากสามกลุ่มคือ ผู้บริหาร ผู้จัดการแผนก และหัวหน้าคนงาน บริษัทละ 10 คน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา ใช้ระยะเวลาในการศึกษา เก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนการเขียนรายงานผลการวิจัย ระหว่าง มกราคม 2527- มิถุนายน 2557

สมมติฐานการวิจัย

1. สภาพปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้ยางและวัสดุแผ่น มีความแตกต่างตามสถานภาพกิจการ จำนวนพนักงาน ประเภทกิจการ ระยะเวลาในการดำเนินกิจการ จำนวนแรงงานต่างด้าว และตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. สาเหตุความต้องการแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้ยางและวัสดุแผ่น มีความแตกต่างตามสถานภาพกิจการ จำนวนพนักงาน ประเภทกิจการ ระยะเวลาในการดำเนินกิจการ จำนวนแรงงานต่างด้าว และตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบสภาพปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวในกลุ่มอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้ยางและวัสดุแผ่น

2. ทำให้ทราบสาเหตุความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวในกลุ่มอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้ยางและวัสดุแผ่น

3. เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาด้านแรงงานต่างด้าวในกลุ่มผู้ประกอบการอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้ยางและวัสดุแผ่น และอุตสาหกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

คำจำกัดความ

1. แรงงานต่างด้าว หมายถึง บุคคลธรรมดาที่ไม่ได้มีสัญชาติไทย แต่เข้ามาทำงานอยู่ในประเทศไทย ด้วยประสงค์จ้าง หรือประโยชน์อื่นใดหรือไม่ก็ตาม
2. สภาพปัญหา หมายถึง ปัญหาข้อขัดข้องหรือความไม่สะดวกต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ในด้านขั้นตอนการทำงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ด้านสภาพแวดล้อมและการจัดการ และด้านตัวแรงงานต่างด้าวเอง
3. ความต้องการใช้แรงงานต่างด้าว หมายถึง ความต้องใช้แรงงานต่างด้าวในสามด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านการเมือง
4. อุตสาหกรรมไม้อัด ไม้ยางและวัสดุแผ่น หมายถึง หน่วยงานที่ดำเนินธุรกิจการผลิตไม้อัด ไม้ยาง แผ่นปาร์ติเกิลบอร์ด แผ่นเอ็มดีเอฟ และผลิตภัณฑ์ไม้แผ่นจากไม้และเศษวัสดุการเกษตรอื่น ๆ ที่เป็นสมาชิกสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย กลุ่มอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้ยาง และวัสดุแผ่น
5. แรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled labour) หมายถึง แรงงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและต่ำกว่า
6. แรงงานกึ่งมีทักษะ (Semi-skilled labour) หมายถึงแรงงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และสูงกว่า รวมถึง ปวช. และ ปวส.
7. แรงงานที่มีทักษะ (Skilled labour) หมายถึงแรงงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่องสภาพปัญหาและความต้องการใช้แรงงานต่างด้าว กรณีศึกษาในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้ยางและวัสดุแผ่น ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐานในการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย

1. นโยบายแรงงานต่างด้าวของไทย
2. แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ประจำปี 2547
3. แนวคิดความมั่นคงในการทำงาน
4. แนวความคิดเรื่องการจ้างงาน
5. แนวคิดในการกำหนดคุณสมบัติลูกจ้างของสถานประกอบการ
6. แนวคิดในการจ่ายค่าตอบแทน
7. แนวคิดเกี่ยวกับภาคอุตสาหกรรมการผลิต
8. ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง
9. กรอบแนวคิดในการศึกษา

นโยบายแรงงานต่างด้าวของไทย

แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ส่วนใหญ่เป็นแรงงานนอกกฎหมายจากประเทศเพื่อนบ้านเป็นชาวพม่าประมาณร้อยละ 80 - 90 ของจำนวนรวมทั้งหมด นอกนั้นเป็นชาวลาวและชาวเขมร นายจ้างชาวไทยได้รับอนุญาตให้นำลูกจ้างต่างด้าวมาขึ้นทะเบียนหลายครั้ง และการขึ้นทะเบียนทำให้คนงานเหล่านี้ได้ทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย และเลื่อนเวลาการถูกผลักดันออกจากประเทศไทย

พระราชกฤษฎีกาฉบับที่ 281 ลงวันที่ 24 พฤศจิกายน 2515 สงวนอาชีพบางอย่างให้คนไทยในขณะที่มาตรา 12 อนุญาตให้คนต่างด้าวเข้าทำงานได้ 27 อาชีพ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521 ได้ระบุอาชีพที่คนต่างด้าวสามารถทำได้ 27 อาชีพ แต่มาตรา 17

อนุญาตให้คณะรัฐมนตรีสามารถอนุญาตคนต่างด้าวให้เข้ามาในประเทศไทย และพักอาศัยในประเทศไทยเป็นข้อยกเว้นจากระเบียบทั่วไป มาตรา 17 จึงเป็นฐานสำหรับนโยบายของประเทศไทยในเรื่องแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในช่วงทศวรรษที่ 1990 และการดำเนินงานขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย พ.ศ.2535, พ.ศ.2539 และ พ.ศ.2544 ซึ่งในการดำเนินการขึ้นทะเบียนแต่ละครั้งจะมีการแก้ไขกฎหมายและขยายระยะเวลา

การขึ้นทะเบียนครั้งแรกในปี พ.ศ.2535 อนุญาตให้นายจ้างใน 7 จังหวัดติดกับชายแดนพม่า ขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่เป็นลูกจ้างได้ กฤตยา อาชวนิจกุล รายงานว่าการขึ้นทะเบียนในปี พ.ศ.2535 มีแรงงานต่างด้าวเพียง 706 คน มาขึ้นทะเบียน ส่วนใหญ่เป็นเพราะนายจ้างต้องจ่ายเงินในการทำสัญญาประกัน หรือค่าธรรมเนียมการประกันเป็นเงิน 5,000 บาท ค่าประกันนี้จะคืนให้เมื่อนายจ้างส่งตัวลูกจ้างของตนให้กลับสำนักงานที่ออกใบอนุญาตให้เมื่อใบอนุญาตหมดอายุในขณะเดียวกันมี “ตัวอย่างของนโยบายที่ไม่ชัดเจน” ในความเห็นของ กฤตยา อาชวนิจกุล เมื่อแรงงานนอกกฎหมายอีก 101,845 คน ได้รับ “บัตรสีม่วง” จากกระทรวงมหาดไทยโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย “เพื่อที่จะควบคุมคนเหล่านี้ไว้ในบางพื้นที่” ในปี พ.ศ.2536 ได้มีการเปลี่ยนแปลงกฎหมายการประมงของไทยโดยอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวทำงานในเรือประมงของไทยในจังหวัดชายฝั่ง 22 จังหวัด ถ้านายจ้างขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว (กฤตยา อาชวนิจกุล, 1998 : 8)

การขึ้นทะเบียนตามระเบียบ ครั้งแรก คือในปี พ.ศ.2539 นายจ้างของแรงงานต่างด้าวไม่มีเอกสารแสดงจากพม่า กัมพูชา และลาว สามารถขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวเป็นเวลา 2 ปี โดยต้องจ่ายค่าประกัน 1,000 บาท ค่าธรรมเนียม 1,000 บาท และค่าประกันสุขภาพ 500 บาท นายจ้างงาน 7 ประเภท (เกษตรกรรม ประมง ก่อสร้าง การทำเหมือง การทำถ่านหิน การขนส่ง และการผลิต) 39 จังหวัด สามารถขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวเมื่อเริ่มโครงการ แต่ต่อมาได้มีการขยายประเภทการคุ้มครองโดยรวมผู้ช่วยทำงานบ้าน และอาชีพอื่นอีกมาก และขยายจำนวนจังหวัดเป็น 43 จังหวัด ระหว่างวันที่ 1 กันยายน - 29 พฤศจิกายน 2539 แรงงานต่างด้าวได้รับการขึ้นทะเบียน 323,123 คน เป็นชาวพม่า 88% และมีผู้ได้รับใบอนุญาตทำงานระยะเวลา 2 ปี จำนวน 293,652 คน เกือบ 80% ของแรงงานต่างด้าวได้รับการขึ้นทะเบียน โดยนายจ้างใน 3 ประเภทกิจการ ได้แก่ ก่อสร้าง 33% เกษตรกรรม 28% ประมง 18%

ในปี พ.ศ.2540 – 2541 ประเทศไทยได้พยายามได้พยายามที่จะขจัดแรงงานต่างด้าว เพื่อเปิดโอกาสให้กับผู้ว่างงานคนไทยได้มีงานทำ แต่ไม่สำเร็จเนื่องจากโรงสีข้าวได้ร้องเรียนว่าการขจัดแรงงานต่างด้าวเป็นผลร้ายต่อการส่งออกข้าวไทย ซึ่งโดยส่วนใหญ่แรงงานต่างด้าวเป็นผู้แบกกระสอบ

ข้าวสารน้ำหนัก 100 กก. โรงสีข้าวได้ขอให้สำนักงานจัดหางานของไทยส่งคนไทย จำนวน 20,000 คน ไปทำงานแทนแรงงานต่างด้าวแต่สำนักงานจัดหางานสามารถจัดส่งไปได้เพียง 17 คน ดังนั้นเพื่อให้งาน โรงสีข้าวเป็นที่น่าสนใจสำหรับคนงานไทย รัฐบาลไทยได้ขอให้โรงสีข้าวขึ้นค่าจ้างและลดน้ำหนักกระสอบข้าวให้เหลือเพียง 50 กก. โรงสีข้าวไม่ยอมเปลี่ยนขนาดกระสอบข้าว รัฐบาลจึงต้องขยายการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวไปอีก 1 ปี จนถึงวันที่ 4 สิงหาคม 2542 และหลังจากนั้น นายจ้างได้รับอนุญาตให้ต่ออายุการขึ้นทะเบียนอีกครั้ง จนถึงวันที่ 31 สิงหาคม 2543 และได้ขยายเวลาอนุญาตให้ต่ออายุการขึ้นทะเบียนอีกถึงวันที่ 31 สิงหาคม 2544

ในปี พ.ศ.2544 รัฐบาลที่มาจาก การเลือกตั้งของ นายกรัฐมนตรี ทักษิณ ชินวัตร ประกาศว่า รัฐบาลจะแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ได้มีการอภิปรายถึงปัญหาสังคมที่เกิดจากแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย รวมทั้งกล่าวหาว่าแรงงานต่างด้าวนำโรคติดต่อที่ได้ถูกจัดหมดสิ้นไปแล้วจากประเทศไทย กลับเข้ามาระบาดอีก และทำให้โรงพยาบาลของรัฐต้องมีค่าใช้จ่ายในการรักษาแรงงานต่างด้าว ชาวไทยบางคนกล่าวว่าแรงงานต่างด้าวมมีส่วนเกี่ยวข้องกับอัตราอาชญากรรมที่เพิ่มสูงขึ้น

ผลที่เกิดขึ้นทำให้เกิดการอภิปรายภายในรัฐบาลว่า ควรจะมีการใช้มาตรการทางกฎหมาย หรือจัดให้มีการขึ้นทะเบียนอีกครั้งในวันที่ 28 สิงหาคม 2544 มติคณะรัฐมนตรีเห็นชอบให้มีการขึ้นทะเบียนอีกครั้ง โดยอ้างถึงเหตุผลความเป็นมาว่า เนื่องจากการขาดแคลนคนงานไทยที่ยินยอมและสามารถทำงานที่มีอันตราย โดยนายจ้างได้รับอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายชั่วคราวก่อนที่จะมีการส่งตัวกลับใน 37 จังหวัด ในงาน 18 ประเภท

ในการขึ้นทะเบียนนายจ้างต้องจ่ายค่าธรรมเนียม 3,250 บาท ประกอบด้วย ค่าประกันสุขภาพ 1,200 บาท (โรงพยาบาลรัฐเป็นผู้ให้บริการ) ค่าธรรมเนียมในการอนุญาตทำงานระยะเวลา 6 เดือน 900 บาท ค่าบัตรประจำตัวพร้อมรูปถ่าย 150 บาท และเงินประกันกรณีแรงงานต่างด้าวสูญหาย 1,000 บาท หลังจากนั้น 6 เดือน สามารถต่ออายุการขึ้นทะเบียนอีกครั้ง โดยแรงงานต่างด้าวต้องจ่ายค่าธรรมเนียมในการอนุญาตทำงานจำนวน 900 บาท และประกันสุขภาพ 300 บาท ในช่วงระยะเวลา 12 เดือน แรงงานต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียนต้องจ่ายเงินทั้งสิ้น 4,450 บาท

สำหรับในปี พ.ศ.2545 – 2546 รัฐบาลได้อนุญาตให้จ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายชั่วคราวอีกโดยอนุญาตให้อยู่เมืองไทยได้ครั้งละ 1 ปี โดยกำหนดค่าใช้จ่ายในการขออนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวไว้ 2 ส่วน คือ แรงงานต่างด้าวต้องเสียค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงาน ตรวจโรค

ประกันสุขภาพ และทำบัตร จำนวน 3,450 บาท ส่วนนายจ้างได้กำหนดให้รับผิดชอบในเรื่องการประกันชีวิต และค่าธรรมเนียมการใช้แรงงานต่างด้าว

แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ประจำปี 2547

เมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2547 กระทรวงแรงงานได้นำแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวประกอบด้วย ยุทธศาสตร์การบริหารแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ (พม่า ลาว และกัมพูชา) 7 ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวแบบบูรณาการ 8 ขั้นตอน เสนอคณะรัฐมนตรี และคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบในหลักการตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ โดยให้กระทรวงแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับข้อคิดเห็นของคณะรัฐมนตรี ไปปรับปรุงเรื่องงบประมาณ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ครอบคลุมทั้งระบบ

1. กฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ครอบคลุมทั้งระบบ ดังนี้

1.1 ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์ ทั้ง 7 ยุทธศาสตร์ ให้สอดคล้องกับการกิจ และงบประมาณ รวมทั้งพิจารณาว่ากฎหมายใดที่เกี่ยวข้องที่จะต้องปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการดังกล่าวบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และให้กำหนดวันเริ่มดำเนินการ ตามแผนปฏิบัติการดังกล่าวให้ชัดเจน แล้วจึงนำแผนฯ ของแต่ละหน่วยงานมาบูรณาการร่วมกัน เพื่อให้งบประมาณและกฎหมายที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทั้งระบบ ลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติ

1.2 ให้กระทรวงมหาดไทย โดยกรมการปกครองเตรียมความพร้อม ในการจัดทำทะเบียนราษฎร และบัตรประจำตัวคนต่างด้าว ในแบบ Electronic (Smart Card) เพื่อประโยชน์ในการเชื่อมโยงข้อมูล และตรวจสอบสำหรับครอบครัว หรือผู้ติดตามของแรงงานที่เข้ามาอยู่ในประเทศไทยแล้ว ให้จัดทำทะเบียนข้อมูลและให้อยู่ในประเทศไทยไปก่อน

1.3 การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ต้องให้นายจ้างมาจดทะเบียนด้วย และกรณีมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไข ยกเลิกการจ้างให้นายจ้างแจ้งทางราชการทราบ

1.4 กระทรวงการต่างประเทศ ประสานงานกับสถานทูตของประเทศต่างๆ เพื่อตรวจสอบสถานะของคนต่างด้าวว่าเป็นคนของประเทศนั้นๆ รวมทั้งการออกหนังสือเดินทาง

(Passport) ให้กับแรงงานต่างด้าวของประเทศตน เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการออกบัตรประจำตัวและใบอนุญาตทำงาน (Work permit) สำหรับแรงงานต่างด้าวที่สถานทูตไม่ได้ออกหนังสือเดินทางให้ หรือไม่ได้รับการจ้างงานต้องถูกส่งกลับ ทั้งนี้ การส่งตัวคนต่างด้าวกลับประเทศไม่รวมถึงคนต่างด้าวที่เข้ามาอยู่ในประเทศไทยในฐานะผู้ลี้ภัย

1.5 กระทรวงการคลัง ควรพิจารณาความเป็นไปได้ในการเก็บภาษีหรือค่าธรรมเนียม (Levy) เช่นเดียวกับประเทศเพื่อนบ้าน โดยให้หักเงินค่าธรรมเนียมเป็นรายเดือน

1.6 ให้ตรึงกำลังตามแนวชายแดน สกักกัน และป้องกันคนต่างด้าวลักลอบเข้ามาในประเทศไทยหลักเทศกาลต่างๆ เช่น สงคราม เป็นต้น

2. การจัดระบบคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ปี 2547

เมื่อวันที่ 27 เมษายน 2547 คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบให้ดำเนินการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ ซึ่งมีขั้นตอนดำเนินการ 4 ขั้นตอน ดังนี้

2.1 การจัดทำทะเบียนราษฎรสำหรับคนต่างด้าวสัญชาติ พม่า ลาว และกัมพูชา

เพื่อให้ทราบจำนวนคนต่างด้าวสัญชาติ พม่า ลาว และกัมพูชา ที่หลบหนีเข้าเมืองมาอยู่ในราชอาณาจักรจึงให้เจ้าของบ้าน ผู้ให้ที่พักอาศัย หรือเจ้าของเคหะสถานที่คนต่างด้าวอาศัยอยู่ พาคนต่างด้าวไปขึ้นทะเบียนกับเจ้าพนักงานปกครอง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำชุมชน ระหว่างวันที่ 1-31 กรกฎาคม 2547 โดยคนต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียนแล้วจะได้รับการผ่อนผัน ให้อยู่ราชอาณาจักร และทางการจะออกบัตรประจำตัวให้ ซึ่งจะสามารถขออนุญาตทำงานได้อย่างถูกต้อง

2.2 การจดทะเบียนนายจ้างเพื่อขอโควตาการจ้างแรงงานต่างด้าว

นายจ้าง/สถานประกอบการ หรือประชาชนทั่วไปที่ประสงค์จะจ้างคนต่างด้าวไว้ทำงานในตำแหน่งกรรมกร และผู้รับใช้ในบ้าน จะต้องแจ้งความต้องการแรงงานต่อสำนักงานจัดงานจังหวัด ตั้งแต่วันที่ 1-31 กรกฎาคม 2547 จากนั้นสำนักงานจัดงานจังหวัดจะประกาศรับสมัครคนไทยก่อนเป็นเวลา 7 วัน เมื่อพ้นกำหนดแล้วปรากฏว่าไม่มีคนไทยมาสมัครงาน หรือมีไม่เพียงพอจะพิจารณากำหนดโควตาการจ้างแรงงานต่างด้าวให้แก่ นายจ้างแต่ละราย

2.3 การตรวจโรคและประกันสุขภาพคนต่างด้าว

เมื่อนายจ้างได้รับโควตาการจ้างแรงงานต่างด้าวแล้ว ให้นำคนต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียนกับเจ้าพนักงานปกครอง (ตามขั้นตอนที่ 1) ไปตรวจโรคและทำประกันสุขภาพกับโรงพยาบาลที่

กระทรวงสาธารณสุขกำหนด โดยเสียค่าตรวจโรครายละ 600 บาท และค่าประกันสุขภาพรายละ 1,300 บาท/ปี

2.4 การขออนุญาตทำงาน

เมื่อผ่านการตรวจโรคและทำประกันสุขภาพแล้ว ให้นายจ้างนำคนต่างด้าวไปยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงานกับสำนักงานจัดหางานจังหวัด (คนต่างด้าวสามารถมอบอำนาจให้นายจ้างไปดำเนินการแทนได้) โดยใช้หลักฐานเอกสารประกอบการยื่นคำขอ ดังนี้

1. สำเนาบัตรประจำตัวคนต่างด้าว หรือ เอกสารซึ่งแสดงว่าคนต่างด้าวได้จดทะเบียนกับเจ้าพนักงานปกครองแล้ว
2. ทะเบียนบ้านคนต่างด้าว (ทร.13)
3. ใบรับรองแพทย์
4. หนังสือแสดงการได้รับจัดสรรจำนวนคนต่างด้าวเข้าทำงาน (ใบโควตา)
5. หนังสือมอบอำนาจติดอากรแสตมป์ 10 บาท
6. แผนที่แสดงที่ตั้งสถานที่ทำงาน

การจดทะเบียนคนต่างด้าวครั้งนี้ จะเป็นโอกาสให้คนต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และ กัมพูชา ที่อยู่ในประเทศไทยขณะนี้ ได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรได้ตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง และนายจ้างที่จดทะเบียน เพื่อขอรับโควตาการจ้างแรงงานต่างด้าว ก็สามารถนำคนต่างด้าวดังกล่าว ไปขออนุญาตทำงานได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว หากไม่ปฏิบัติตามมติดังกล่าว คนต่างด้าวที่อยู่ในประเทศไทยจะไม่ได้รับการผ่อนผัน ให้อยู่ในราชอาณาจักร และนายจ้าง/สถานประกอบการจะไม่สามารถจ้างคนต่างด้าวเข้าทำงานได้อีกต่อไป

สำหรับนโยบายปี 2547 นี้รัฐบาลเปิดโอกาสให้บุคคลที่มีสัญชาติ พม่า ลาว และ กัมพูชา ทุกคนที่พักอาศัยอยู่ในประเทศไทย และมีอายุตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป เข้ารายงานตัวที่ว่า การอำเภอทุกแห่งทั่วประเทศ เพื่อขอเลขประจำตัวประชาชน 13 หลัก เพื่อขอผ่อนผันพำนักอยู่ในประเทศไทยได้อีก 1 ปี โดยในเบื้องต้นทางกระทรวงมหาดไทยได้มอบหมายให้ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ออกสำรวจแรงงานต่างด้าวที่พักอาศัยอยู่ในพื้นที่ที่กำนัน, ผู้ใหญ่บ้าน รับผิดชอบ และรายงานให้นายอำเภอทราบ และจัดทำใบ ทต.1 เพื่อเก็บข้อมูลพื้นฐานของแรงงานต่างด้าวทุกคนที่เข้ามาอาศัยอยู่ในประเทศไทยและเพื่อความสะดวกในการติดตาม และรัฐสามารถทราบจำนวน และที่อยู่ที่แรงงานต่างด้าวพักอาศัยอย่างชัดเจน และสามารถนำข้อมูลที่ได้รับมาประกอบการวางแผน และกำหนด

นโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวต่อไปในอนาคตได้อย่างเหมาะสม โดยเริ่มตั้งแต่วันที่ 15 มิถุนายน 2547

แนวคิดความมั่นคงในการทำงาน

1. ความมั่นคงในการทำงาน

การปฏิบัติงาน ถือเป็นส่วนสำคัญในการสร้างความมั่นคงของชีวิตมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นในตำแหน่งหน้าที่ใดก็ตาม ผู้ปฏิบัติงานมีความจำเป็นในการรักษาความมั่นคงในอาชีพของตนเองเพราะอาชีพก่อให้เกิดรายได้ และก่อให้เกิดความมั่นคงในการใช้ชีวิตให้ปลอดพ้นจากความหิวโหย ความอดอยาก และทำให้ชีวิตมนุษย์มีการยกระดับคุณภาพชีวิตให้สูงขึ้น จากการศึกษาและทบทวนแนวคิดความมั่นคงในการทำงาน ได้มีผู้ให้ความหมายของความมั่นคงในการทำงานไว้ดังนี้

นิตยา เกียรตินปริเปรม (2553 : 22) “ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานเป็นนามธรรมที่ไม่มีรูปร่าง มองเห็นได้เป็นสภาพจิตใจ ความรู้สึก หรือทัศนคติที่บุคคลมีต่อการได้รับการคุ้มครองป้องกัน และการได้รับหลักประกัน ทั้งในขณะที่บุคคลยังปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรและหลังจากที่บุคคลได้ออกจากองค์กรไปแล้ว ”

ประสพพร ลือสสรพงษ์ (2554 : 12) ความมั่นคงในการทำงานเป็นความรู้สึกว่าจะได้รับการคุ้มครองป้องกันมิให้ต้องออกจากงานและขาดรายได้โดยง่าย ไม่ว่าจะเกิดมูลเหตุจากการประสบอุบัติเหตุ เจ็บป่วย ไม่มีงานให้ทำอย่างเต็มที่ ให้ออกจากงานอย่างไรเหตุผลหรือเหตุผลอื่นๆและยังคงหมายรวมถึงความมั่นคงหลังออกจากงานอีกด้วย นอกจากนี้ยังหมายถึงความต้องการมีเสรีภาพ หรืออิสระในการทำงานซึ่งช่วยกระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเต็มที่

สายทิพย์ วงศ์สังข์สะ (2550 : 14) สรุปได้ว่า ความมั่นคงในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดความปลอดภัยว่าจะมีงานทำ มีรายได้แน่นอนมีผลตอบแทนอันเกิดจากรายได้สวัสดิการ ที่สามารถดำรงชีพ ได้รับการปกครองอย่างเป็นธรรม มีโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงานและสามารถทำงานจนเกษียณอายุ เพื่อให้เห็นเองและครอบครัวดำรงชีพอย่างปกติสุขช่วยเหลือตนเองได้ โดยไม่เกิดภาระต่อสังคม

วิระชัย ชะคำรอด (2546 : 14) สรุปว่า ความมั่นคงในอาชีพหมายถึงความรู้สึกที่เกิดความปลอดภัยว่าจะไม่ถูกออกจากงานตราบเท่าที่ทำงานอยู่ มีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำที่มีรายได้เพิ่มขึ้น

ขนิษฐา บุรณพันธ์ศักดิ์ (2548 : 24) สรุปไว้ว่า ความมั่นคงในการทำงานหมายถึงสภาพบุคคลรู้สึกปลอดภัย การมีความเชื่อมั่น การมีเสถียรภาพ ทำให้เกิดคุณภาพในการทำงาน โดยการได้รับค่าตอบแทนหรือรายได้ประจำของบุคลากร การมีสวัสดิการหรือประโยชน์ทดแทน การมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การมีสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาการทำงานของบุคลากร

ฉันทนิชา อมรไชย (2548 : 4) ได้ให้ความหมายความมั่นคงในการทำงานไว้ว่า ความมั่นคงด้านงาน ได้แก่ ความรู้สึกเชื่อมั่นว่าจะได้รับการจ้างให้ทำงานจน เกษียณอายุ ความก้าวหน้า มีความสำเร็จในงาน มีช่องทางการเจริญเติบโต และมีหลักประกันในการทำงานเมื่อเจ็บป่วยหรือเมื่อเกิดอุบัติเหตุ นอกเหนือจากกฎหมายกำหนด

สรุปได้ว่า แนวคิดความมั่นคงในการทำงานเป็นความรู้สึกของการที่ผู้ทำงานจะได้รับหลักประกันหรือ เป็นความรู้สึกที่เชื่อว่าจะได้รับความปลอดภัยในขณะที่ทำงาน โดยที่จะไม่ให้ถูกออกจากงานซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้รู้สึกถึงความมั่นคงและการมีรายได้ที่แน่นอน และมีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าและได้รับการพัฒนา

2. ประเภทของความมั่นคงทางอาชีพ

จากการศึกษาถึงประเภทของความมั่นคงทางอาชีพ (ในการทำงาน) และรายได้ ได้มีผู้ศึกษาและได้แบ่งประเภทของความมั่นคงทางอาชีพ (ในการทำงาน)และรายได้ ดังต่อไปนี้

ประวีณ ฅ นคร (สายทิพย์ วงศ์สังข์อะ, 2550 : 15) จำแนกความมั่นคงในการทำงานออกเป็น 2 ประเภท คือ ความมั่นคงในการทำงาน และความมั่นคงในเงิน

1. ความมั่นคงในงาน หมายถึง การขูบ เลิก เลิกจ้าง หรือให้ออกจากงาน ง่ายหรือยาก
2. ความมั่นคงในเงิน หมายถึง รายได้จากประกอบอาชีพ รวมทั้งเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ นั้นเพียงพอแก่การครองชีพ

สมพงษ์ เกษมสิน (สายทิพย์ วงศ์สังข์อะ, 2550 : 17-18) ได้จำแนกความมั่นคงในการทำงานได้ดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน เป็นสิ่งจูงใจที่เห็นได้ง่าย และมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของลูกจ้าง ซึ่งแบ่งออกได้สองชนิดได้แก่ ทางตรงและทางอ้อม
 - 1.1 สิ่งจูงใจทางตรง เช่น การจ่ายค่าจ้างให้สูงขึ้นในกรณีทีผลงานได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้

1.2 สิ่งจูงใจทางอ้อม เป็นสิ่งจูงใจที่มีผลในทางสนับสนุนหรือส่งเสริมให้พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานดีขึ้น มีกำลังใจ รั้งงานมากขึ้น เช่น การจ่ายบำเหน็จ บำนาญ และค่ารักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย

2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน ส่วนใหญ่มักเป็นเรื่องที่จะสามารถตอบสนองต่อความต้องการทางด้านจิตใจ เช่น การยกย่อง ชมเชย การให้การยอมรับ โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกันและความมั่นคงในงาน เป็นต้น

นิตยา เกียรตินปริเปรม (2553 : 38-42) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ฝ่ายบริหารองค์การธุรกิจ อาจช่วยให้ลูกจ้างเกิดความมั่นคงทางการเงินได้ดังนี้

1. การให้รายได้ส่วนหนึ่งแก่พนักงานในกรณีที่ต้องว่างงาน ในต่างประเทศมีการจ่ายรายได้ให้แก่พนักงานกรณีที่ไม่สามารถหางานทำได้ ตามโครงการประกันสังคม (สำหรับประเทศไทย ได้เริ่มมีผลบังคับให้นายจ้าง ลูกจ้างและรัฐจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนฝ้ายร้อยละ 0.5 ของอัตราเงินเดือน ส่วนรัฐจ่ายสมทบร้อยละ 0.25 ซึ่งลูกจ้างที่ตกงาน หรือออกจากงานโดยไม่มีความคิด ไม่ได้ลาออกจากงานเองและจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน จะได้รับการช่วยเหลือกรณีประกันการว่างงาน)

2. การให้รายได้แก่พนักงานในกรณีที่เจ็บป่วยหรือทุพพลภาพ ส่วนใหญ่ธุรกิจมักจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงานในช่วงที่ไม่สามารถทำงานได้ เนื่องจากเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุ (ในกฎหมายประเทศไทยได้กำหนดไว้ 2 กรณี เกี่ยวกับการจ่ายเงินทดแทน คือการเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บเนื่องจากการทำงาน การเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บที่ไม่เนื่องมาจากการทำงาน)

3. การให้รายได้ในกรณีการเกษียณอายุ กรณีนี้เดิมใช้ในระบบของข้าราชการพลเรือนในรูปแบบของบำนาญ ในกรณีขงธุรกิจส่วนใหญ่จ่ายในรูปแบบของบำเหน็จหรือการจ่ายเงินก้อนให้เมื่อเกษียณอายุแล้ว โดยจัดให้ในรูปแบบเงินสะสมที่หักลูกจ้างแต่ละเดือน เพื่อเก็บเข้ากองทุนและนายจ้างจ่ายเงินสมทบอีกส่วนหนึ่งด้วย

3. องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความมั่นคง ในการทำงาน

1. หลักความรู้ความสามารถ องค์กรต้องใช้ความรู้ความสามารถเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน มีความยุติธรรมในการเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ การให้ความเสมอภาคและโอกาสที่เท่าเทียมแก่ผู้มีคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถในการเลื่อนตำแหน่ง และพิจารณาความดีความชอบโดยไม่เลือกชั้น วรณะ ศาสนา หรือว่า เพศ นอกจากนี้ยังต้องมีการพัฒนาและ อบรมคนอีกด้วย

2. หลักความเป็นกลาง ต้องไม่ฝักใฝ่ในการเมือง ต้องไม่มีส่วนร่วมในการเมือง ต้องมีการคุ้มครองหรือควบคุมไม่ให้การเมืองเข้ามาแทรกแซงในการปฏิบัติงาน

3. หลักความซื่อสัตย์สุจริต และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม คือ ผู้ปฏิบัติงานต้องประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกที่ควร ปฏิบัติงานด้วยความบริสุทธิ์ใจ ไม่เกรง ไม่เลื้อยขาในการทำงานและตัวผู้บังคับบัญชาต้องใช้อำนาจอย่างซื่อสัตย์และเป็นธรรม

4. หลักความสมดุลของอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ซึ่งทั้งสองอย่างระหว่างหน้าที่และความรับผิดชอบต้องให้เกิดความสมดุล มิเช่นนั้นจะกระทบต่อความมั่นคงในการทำงานได้

4. ตัวบ่งชี้ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน

สำนักงานปลัดกระทรวง สำนักมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2548 : 102) กล่าวถึง ตัวชี้วัดความมั่นคงของการมีงานทำและมีรายได้และเงินออมที่เพียงพอแก่การดำรงชีพ โดยไม่มีหนี้สินที่ไม่มีคุณค่า ว่าประกอบด้วย 7 ตัวชี้วัด อันได้แก่

1. สถานภาพการทำงาน
2. รายได้จากการทำงานและทรัพย์สิน
3. ปริมาณหนี้สิน
4. ภาระในการส่งหนี้สิน
5. เงินออม
6. ความพึงพอใจในงาน
7. ความมั่นคงในงาน

คณะกรรมการติดตามและประเมินผลการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ คณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ และกองแรงงานสัมพันธ์ กรมแรงงาน (นิตยา เจียรโนปริเปรม, 2543: 44) ได้กำหนดตัวบ่งชี้ความมั่นคง ในการทำงานของผู้จ้างว่าประกอบด้วย

1. การจ้างงานที่แน่นอน คือการจ้างงานตลอดไปและไม่เลิกจ้าง เว้นแต่ผู้จ้าง

กระทำผิดอย่างร้ายแรง

2. การมีสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลยามเจ็บป่วย
3. การมีหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน เกี่ยวกับเงินทุนสะสมหรือกองทุน

สงเคราะห์

แนวความคิดเรื่องการจ้างงาน

แนวความคิดเรื่องการจ้าง (เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2546 : 12) ในอดีตแนวความคิดการจ้างงานของนายจ้างจะคิดว่าตนเป็นนายมีอำนาจหน้าที่จะสั่งการอย่างหนึ่งอย่างใดแก่ลูกจ้างได้ แต่ปัจจุบันนายจ้างส่วนใหญ่จะมีแนวคิดเกี่ยวกับการจ้างงาน โดยหันกลับมามองถึงความสำคัญของลูกจ้างมากขึ้น และเปลี่ยนแนวคิดจากนายจ้างเป็นนายคอยออกคำสั่งอย่างเดียว มาเป็นแนวทางการบริหารแบบใหม่โดยนายจ้างมีหน้าที่ในการวางแผนการจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยความสะดวก และการควบคุม นอกจากนี้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างแล้ว ยังรวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรของฝ่ายนายจ้างและองค์กรของฝ่ายลูกจ้างที่เข้าไปมีบทบาทในการกำหนดความสัมพันธ์ ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในการส่งเสริมสนับสนุน ให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างการวางมาตรฐานในการจ้างงาน และการใช้แรงงาน การระงับข้อขัดแย้ง หรือ ข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้น ให้ยุติลงโดยเร็ว และด้วยความพอใจของทั้ง 2 ฝ่ายมากที่สุด

ในทางตรงกันข้าม สถานประกอบการใดนายจ้างและลูกจ้างต่างปฏิบัติด้วยการเอาใจเอารัดเอาเปรียบ มีทัศนคติและกระทำการในเชิงเป็นปฏิปักษ์ต่อกัน ย่อมเกิดความไม่พอใจเกิดความขัดแย้ง ร้าวฉาน และอาจพัฒนาไปเป็นข้อพิพาทแรงงานที่รุนแรง ทำให้เกิดการชะงักของงานในรูปแบบต่างๆ เช่น การถ่วงงานหรือทำงานช้าๆ (Slowdown, go-slow) การลาออกทั้งกลุ่มโดยเฉพาะช่างหรือคนงานมีฝีมือ การลาจิกพร้อมกัน การลาป่วยพร้อมกัน การทำงานแบบแถวตรง (Work-to-rule) การทิ้งงาน (Walkout) การนัดหยุดงาน (Strike) เกิดการทำลายทำให้อีกฝ่ายหนึ่งเสียหาย เช่น การกลั่นแกล้งทำให้ผลผลิตด้อยคุณภาพ หรือเสียหายทันทีที่ผู้บริโภคนำไปใช้ การลอบทำลายเครื่องจักรเครื่องมือของนายจ้าง การลอบวางเพลิงสถานประกอบการ เป็นต้น

ปัจจุบันการประกาศใช้กฎหมายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เพื่อให้เกิดการจ้างแรงงานอย่างเป็นธรรม และถูกต้องตามกฎหมาย ฉะนั้น นายจ้างและลูกจ้างทุกประเภทกิจการต้องปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เช่น การคุ้มครองทั่วไป ลูกจ้างซึ่งได้สิทธิหรือประโยชน์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานแล้วย่อมเรียกเรื่องสิทธิ หรือประโยชน์ตามกฎหมายอื่นได้อีก นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ หรือไม่คืนเงินประกัน ต้องเสียดอกเบี้ย 15% ต่อปี แต่ถ้านายจ้างจงใจไม่จ่ายหรือไม่คืนเงินดังกล่าวต้องเสียเงินเพิ่ม 15% ทุกระยะเวลา 7 วัน เป็นต้น

เท่าที่ผ่านมามีข้อเรียกร้องจากผู้ที่มีความหวังใจต่อแรงงานต่างด้าว ให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (ฉบับ 2541) เช่นเดียวกับการคุ้มครองแรงงานไทย แต่เท่าที่ผ่านมามีหลายประเด็นที่นายจ้างมิได้ปฏิบัติตามจะด้วยเจตนาหรือไม่ก็ตาม ประเด็นสำคัญๆ ที่แรงงานต่างด้าวพึงได้รับการคุ้มครอง เช่น

1. นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด (มาตรา 9)
2. ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกัน ในการจ้างงาน (มาตรา 15)
3. ห้ามมิให้นายจ้างกระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้าง ซึ่งเป็นหญิงหรือเด็ก (ไม่ได้พูดเกี่ยวกับล่วงเกินทางเพศผู้ชายและเด็กชาย) (มาตรา 16)
4. ประเด็นในเรื่องของการใช้แรงงาน (ซึ่งนายจ้างไม่ค่อยถือปฏิบัติ) (หมวด 2)
 - 4.1 การประกาศเวลาทำงานตามปกติของลูกจ้าง (มาตรา 23)
 - 4.2 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด (มีข้อยกเว้น) (มาตรา 25)
 - 4.3 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาเว้นแต่ได้รับคำยินยอมจากลูกจ้างก่อน (มาตรา 24)
 - 4.4 ในวันที่มีการทำงานให้นายจ้าง จัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักวันหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง (มาตรา 27)
 - 4.5 ให้นายจ้างจัดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ๆ หนึ่งไม่น้อยกว่า 1 วัน (ยกเว้นเป็นข้อยกตลงพิเศษ) (มาตรา 28)
 - 4.6 ให้นายจ้างกำหนดวันหยุดตามประเพณี ให้ลูกจ้างเหมาะเป็นการล่วงหน้าปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 13 วัน (มาตรา 29)
 - 4.7 ลูกจ้างทำงานครบ 1 ปี ให้ลูกจ้างมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีได้ไม่น้อยกว่า 6 วัน (มาตรา 29)
 - 4.8 ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยลาทำหมัน ลาเพื่อธุรกิจอันจำเป็น ลาฝึกอบรม (มาตรา 32-36)
 - 4.9 ห้ามมิให้ลูกจ้างทำงานยก แบก หาม หาบ ทุ่น ลาก หรือ เข็น ของหนักตามอัตราน้ำหนักกำหนดไว้ในกฎกระทรวง (มาตรา 37)

5. ประเด็นในเรื่องใช้แรงงานหญิง แรงงานเด็กได้กำหนดไว้สอดคล้องกับกติกาสากล ซึ่งนายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าวยังไม่ให้ความสนใจเท่าที่ควร (หมวด 3 และ 4)

6. นายจ้างต้องกำหนดค่าจ้างค่าล่วงเวลา ค่าทำงานวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเท่าเทียมกัน ซึ่งในหมวด 5 นี้ นายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าวมิได้ถือปฏิบัติอย่างเห็นได้จากมาตรา 90 เขียนไว้ชัดเจนว่า เมื่อประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างน้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งนายจ้างไม่มีสิทธิปฏิเสธไม่จ่ายค่าจ้างขั้นต่ำต่อลูกจ้างสัญชาติอื่นๆ (มาตรา 89)

7. ด้านสวัสดิการซึ่งเป็นไปตามข้อคิดเห็น ของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานโดยอาศัยอำนาจของรัฐมนตรีออกกฎกระทรวงในการจัดสวัสดิการในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ให้กับลูกจ้างได้ ซึ่งประเด็นนี้เกือบจะไม่ได้อยู่ในประเด็นซึ่งนายจ้างต่างด้าวนำมาพิจารณา แม้แต่แรงงานไทยเองก็ยังไม่ได้รับสวัสดิการอย่างเพียงพอยิ่งตลาดแรงงานเป็นของนายจ้างด้วยแล้ว การเสนอสวัสดิการให้ลูกจ้างยิ่งน้อยตามไปด้วย

8. ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น เป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของแรงงานซึ่งปกติมีผู้แทนของนายจ้างและลูกจ้างอยู่ในคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน แต่เนื่องจากแรงงานต่างด้าวไม่มีสิทธิที่จะมีตัวแทนเข้าไปนั่งเป็นกรรมการอย่างแน่นอน ผลพวงของการกำกับดูแลจึงแล้วแต่ฝ่ายเจ้าหน้าที่ของรัฐ และฝ่ายนายจ้างจะเมตตาต่อแรงงานต่างด้าว การให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีของลูกจ้างต่างด้าวเกือบจะเป็นสิ่งฟุ่มเฟือยสำหรับลูกจ้าง (ตามความคิดของนายจ้าง)

9. ในการดำเนินการตามหมวด 9 การควบคุมนั้นไม่ได้ระบุไว้ว่า นายจ้างมีลูกจ้าง 10 คน ขึ้นไป จัดให้มีวันบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย (มาตรา 108) ซึ่งไม่ให้พูดถึงกรณีที่จ้างแรงงานต่างด้าวไว้แต่อย่างใดว่าจะต้องทำข้อบังคับเป็นภาษาของแรงงานต่างด้าว นอกจากนั้นในเรื่องข้อบังคับมาตรา 112 ซึ่งต้องให้นายจ้างทำทะเบียนลูกจ้างไว้ให้พนักงานตรวจแรงงาน (ตามแบบฟอร์มที่กำหนด) ภายใน 15 วัน นับแต่ลูกจ้างเข้าทำงาน ซึ่งจะเห็นชัดเจนว่า นายจ้างแรงงานต่างด้าวจำนวนมากมิได้ปฏิบัติตามกฎหมาย เพราะว่าปฏิบัติตามการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวจะทำได้ง่ายกว่านี้มากเนื่องจากจะต้องรักษาทะเบียนลูกจ้างไว้ไม่น้อยกว่า 2 ปี นอกจากนั้นนายจ้างต้องรักษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าล่วงเวลาในวันหยุดเอาไว้ (มาตรา 114) แต่ตามสภาพเป็นจริงนายจ้างมิได้ทำหรือถ้าทำก็จะทำหลอกๆ เอาไว้ เนื่องจากกลัวว่าจะถูกตรวจสอบว่าไม่ได้ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

10. เรื่องค่าชดเชย (หมวด 11) นั้นยังเป็นเรื่องห่างไกลที่ลูกจ้างจะได้รับประโยชน์จากนายจ้างกรณีทีนายจ้างกรณีทีนายจ้างเลิกจ้าง ที่จริงแล้วนายจ้างจะปฏิเสธการจ่ายค่าชดเชยพิเศษนี้ไม่ได้แม้แต่ทำงานมากกว่า 6 วัน เนื่องจากกฎหมายถือว่าได้ทำงานครบ 1 ปี เป็นต้น

แนวคิดในการกำหนดคุณสมบัติลูกจ้างของสถานประกอบการ

การกำหนดนโยบายและวางแผนในการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสม ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานประกอบการ (ชูชัย สมมิตรไกร, 2546: 8) กรสรรหาบุคลากรเข้าทำงานในองค์กรนั้น ฝ่ายบุคคลต้องมีการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน และกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถ ให้เหมาะสมกับงานที่ขาดแคลนในตำแหน่งนั้นๆ สำหรับการขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือบางครั้งมีการขาดแคลนมาก จึงจำเป็นต้องแสวงหาแรงงานต่างชาติเข้ามาทดแทน เพื่อให้การดำเนินการของสถานประกอบการบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ความปรารถนาของผู้ประกอบการมักต้องการให้สถานประกอบการของตนมีความมั่นคง ความเจริญเติบโตในขอบเขตของการดำเนินการ และความมีชื่อเสียงของสถานประกอบการนั้น ผู้บริหารตั้งแต่ระดับหัวหน้างานไปจนถึงผู้บริหารระดับสูงสุด ย่อมประสงค์ที่จะมีลูกจ้างที่สามารถช่วยให้เป้าหมายของสถานประกอบการบรรลุผล สิ่งทีนายจ้างปรารถนาที่จะได้รับจากลูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติงานทุกระดับที่เข้ามาทำงานด้วย ดังนี้

1 การทำงานเต็มเวลา สถานประกอบการทุกแห่งมักจะมีการกำหนดเวลาเริ่มทำงาน และเวลาเลิกงานของลูกจ้างไว้ การที่ลูกจ้างมาทำงาน และเลิกงานตรงตามกำหนดเวลา ไม่หยุด ไม่ลา และไม่ขาดงาน

2 การทำงานเต็มประสิทธิภาพ โดยลูกจ้างทำงานในหน้าที่ของตนด้วยความตั้งใจและใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ นายจ้างทุกคนย่อมพึงพอใจที่ได้รับผลงานที่มีคุณภาพจากการปฏิบัติงานของลูกจ้าง

3 การทำงานตามคำสั่งนายจ้างยอมไม่ประสงค์มีลูกจ้างที่ไม่เชื่อฟังลูกจ้างที่ทำงานตรงตามคำสั่งทันที ย่อมเป็นที่ปรารถนาของนายจ้างในทุกสถานประกอบการ

4 การรักษาประโยชน์ของนายจ้าง นายจ้างย่อมหวังให้ลูกจ้างทุกคนช่วยสอดส่องดูแล ป้องกันและรักษาผลประโยชน์ของนายจ้างในทุกทาง ไม่ว่าจะเป็นการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพ

5 ความจงรักภักดี นายจ้างทุกคนประสงค์ที่จะให้ลูกจ้างทุกคนที่มีคุณภาพ ได้อยู่ทำงานกับนายจ้างนานที่สุดจนกว่าจะเกษียณอายุหรือจนกว่านายจ้างจะเลิกกิจการ ไม่ลาออกหรือละทิ้งนายจ้างไปเป็นลูกจ้างผู้อื่น ความจงรักภักดี ยังหมายถึงการไม่นำความลับของนายจ้างไปเปิดเผยภายนอก

6 ความเคารพและยอมรับนับถือนายจ้างหรือผู้บริหารทุกระดับจึงยังหวังที่จะได้รับความเคารพนบถนอบจากลูกจ้าง และต้องการลูกจ้างยอมรับนับถือในความเป็นผู้ใหญ่กว่า

7 ความซื่อสัตย์สุจริต ความปรารถนาร่วมกันของนายจ้างทุกคนก็คือความซื่อสัตย์สุจริตของลูกจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานที่เกี่ยวกับการเงินหรือวัตถุดิบค่า

8 ความอดุสาหะและความขยันขันแข็ง ลูกจ้างที่มีความพร้อมจะทำงานอยู่เสมอมีความอดุสาหะต่อการทำงานที่รับมอบและมีความขยันขันแข็ง ย่อมเป็นลูกจ้างในอุดมคติของนายจ้างอย่างหนึ่ง

9 ความคิดสร้างสรรค์ลูกจ้างที่มีความคิดสร้างสรรค์ย่อมทำให้นายจ้างประหยัดค่าใช้จ่าย ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพ นายจ้างจึงใฝ่ฝันที่จะได้ลูกจ้างประเภทนี้

สำหรับคุณสมบัติของลูกจ้างสามารถกำหนดโดยความต้องการของงานที่ปฏิบัติ ลักษณะบุคคลมันถูกบันทึกออกเป็นหัวข้อที่เหมาะสมและระบบที่ใช้กันมาก ซึ่งโดยทั่วไปมีดังนี้

1. ทางกายภาพ เช่น สุขภาพ บุคลิกภาพภายนอก ความอดทน และการแสดงออกทางวาจา

2. ความรอบรู้ เช่น การศึกษา คุณวุฒิและประสบการณ์

3. สถิติปัญญาทั่วไป เช่น ไหวพริบ หรือความสามารถในการใช้เหตุผล

4. ความสามารถพิเศษ เช่น ทางเครื่องกล ความชำนาญในฝีมือความคล่องแคล่วในการใช้คำพูดและร่างกาย

5. ข้อได้เปรียบอื่นๆ เช่น ขยัน ปฏิบัติงานได้คล่องแคล่ว มีความคิดสร้างสรรค์ กระตือรือร้น เข้าสังคมได้ดี มีศิลป์

6. อารมณ์ เช่น ความเป็นผู้ยอมรับเหตุผล มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ใจคอหนักแน่น เป็นผู้ไว้วางใจได้ และมีความมั่นใจในตนเอง

7. ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้ เช่น ลักษณะงานที่มีกรณีพิเศษ ได้แก่ การทำงานนอกเวลา การเดินทางไปต่างประเทศ เป็นต้น

แนวคิดในการจ่ายค่าตอบแทน

แนวคิดในการจ่ายค่าตอบแทน (ทนายท ศรีปลั่ง, 2546) ค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง ค่าแรงงาน ค่าจ้าง เงินเดือน หรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่องค์กรให้แก่พนักงาน เพื่อตอบแทนการทำงานหรือ อาจหมายถึง ค่าทดแทนที่องค์กรจ่ายเป็นค่าตอบแทนความสูญเสียต่างๆ ของพนักงาน ซึ่งรวมทั้งจ่ายทางตรงและทางอ้อมเป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน

การบริหารค่าตอบแทน หมายถึง การกำหนดนโยบาย การวางแผนและกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนทั้งทางตรงและทางอ้อมให้แก่พนักงาน การบริหารค่าตอบแทนแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน
 - 1.1 ค่าจ้าง
 - 1.2 เงินเดือน
 - 1.3 ค่านายหน้า
 - 1.4 โบนัส
 - 1.5 เงินที่องค์กรจ่ายสมทบในกองทุนต่างๆ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
2. ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน
 - 2.1 สภาพแวดล้อมภายในองค์กร
 - 2.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 2.3 การยกย่อง ชมเชย การให้รางวัลหรือสิ่งจูงใจ
3. หลักการในการจ่ายค่าตอบแทน
 - 3.1 เป็นธรรมควรกำหนดเป็นระบบที่ใช้กับพนักงานทุกคนในองค์กร และมีพนักงานบางกลุ่มที่มีวิธีพิเศษ โดยเฉพาะ ก็ต้องนำมารวมไว้ในระบบเดียวกันด้วย
 - 3.2 พอเพียงกับการดำเนินชีวิต
 - 3.3 สอดคล้องกับปฏิบัติงาน
 - 3.4 ตามความสามารถในการจ่ายขององค์กร
 - 3.5 มีความมั่นคงและสม่ำเสมอ
 - 3.6 สามารถใช้เป็นแรงจูงใจพนักงาน

3.7 เป็นที่เข้าใจและยอมรับกันทั้งองค์กร วิธีการคำนวณหรือสูตรต่างๆ ควรจะ
ง่ายไม่ซับซ้อน และจำเป็นต้องมีการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ

3.8 เน้นคุณภาพมากกว่าปริมาณ จ่ายเท่าไร อาจจะสำคัญน้อยกว่า จ่ายอย่าเสียอีก

3.9 ควรมีคณะกรรมการรับผิดชอบ กำกับดูแลร่วมกันจากหลายๆ ฝ่าย

4. แนวโน้มในการบริหารค่าตอบแทน

ในอดีตองค์กรมักจ่ายค่าตอบแทนตามอายุงาน วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง แต่ปัจจุบันได้
มีแนวโน้มในการบริหารค่าตอบแทนที่น่าสนใจ 2 ระบบ คือ

4.1 ระบบการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน (performance-Based Compensation)
ซึ่งพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทียบกับเกณฑ์ หรือมาตรวัดที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ซึ่ง
อาจแยกย่อยได้เป็น

4.1.1 การจ่ายค่าตอบแทนตามจำนวนชิ้นงาน

4.1.2 การจ่ายค่าตอบแทนตามเป้าหมายที่กำหนด

4.1.3 การจ่ายค่าตอบแทนตามยอดขาย

4.1.4 การแบ่งปันกำไร

4.1.5 การแบ่งปันส่วนเกิน

4.1.6 การจัดสรรหุ้นให้พนักงาน

4.2 ระบบการจ่ายค่าตอบแทนแบบยืดหยุ่น (Flexible Wages and Benefits)
หมายถึง ระบบที่กำหนดค่าจ้างเป็นค่าจ้างคงที่จำนวนหนึ่ง ส่วนที่เหลือยืดหยุ่นตามยอดขาย กำไร
หรือผลผลิตภาพ แล้วแต่จะกำหนด รวมทั้งการจดสวัสดิการที่พนักงานมีสิทธิเลือกได้ตามเพศ วัย หรือ
ความในใจของแต่ละคน การให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อสนับสนุนผลการดำเนินการ ทั้งระบบการประเมิน
การผลการปฏิบัติงานและระบบการบริหารค่าตอบแทนไม่ใช่ระบบที่ตายตัวเปลี่ยนแปลงไม่ได้ ดังนั้น
องค์กรต้องพิจารณาข้อมูลย้อนกลับทั้งจากพนักงาน และหัวหน้างานว่าระบบในปัจจุบันยังคงรองรับ
เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือไม่จำเป็นนี้อาจเกิดขึ้นจาก

1. ระบบอาจไม่สอดคล้องกับเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กรที่
เปลี่ยนจากเดิม

2. มีข้อจำกัดที่มีได้คาดหมายไว้หลายประการเกิดขึ้น

3. พนักงานและหัวหน้างานคุ้นเคยกับระบบเงินลิมเป้าหมายหรือ
วัตถุประสงค์ของระบบ

4. เงื่อนไขภายในและภายนอกเปลี่ยนไปก็อาจจะทำให้ต้องออกแบบระบบใหม่

5. ตรวจสอบและศึกษาการเบี่ยงเบน ของระบบไปจากวัตถุประสงค์ดั้งเดิมอย่างสม่ำเสมออย่างน้อยปีละครั้งคณะกรรมการควรตั้งโจทย์คือ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และระบบการบริหารค่าตอบแทนมีส่วนช่วยในห้วงการบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ ช่วยส่งเสริมความพอใจในการทำงาน และการให้บริการแก่ลูกจ้างทั้งภายในหรือภายนอก หรือไม่อย่างไร

6. ทบทวน และตรวจสอบสถานะทางการเงิน และผลิตภาพขององค์กร หากระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบการบริหารค่าตอบแทน นำมาใช้ได้อย่างเหมาะสม พนักงานและหัวหน้างานเข้าใจวัตถุประสงค์แล้ว ผลการดำเนินงานขององค์กรก็น่าจะดีขึ้น ยกเว้นผลกระทบจากภายนอกที่ควบคุมไม่ได้

7. ตรวจสอบว่าระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และระบบการบริหารค่าตอบแทน ยังคงเป็นไปตามหลักการที่ว่า “จ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน” และยังคงเป็นจรรยาบรรณในการกระตุ้นให้พนักงานทำงานดีขึ้น และหลังจากตรวจสอบและทบทวนแล้ว คณะกรรมการควรค้นหาสาเหตุและพิจารณาปรับปรุงระบบต่อไป

การยกย่อง ชมเชย การให้รางวัลหรือสิ่งจูงใจ เป็นส่วนหนึ่งของค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินที่องค์กรจัดให้พนักงาน รูปแบบก็หลากหลายตามความเหมาะสม และความคิดสร้างสรรค์ที่แต่ละองค์กรจะออกแบบ เช่น

1. การยกย่องชมเชยในที่ประชุมใหญ่ งานมหกรรมภายในบริษัท
2. คัดสรรและประกาศพนักงานดีเด่นประจำเดือน ประจำแผนก หรือประจำฝ่าย
3. กิจกรรมประเภทการค้าหรือนายหน้านิยมประกาศเกียรติคุณพนักงานดีเด่นในหน้าหนังสือพิมพ์ระดับชาติ
4. ให้ประกาศเกียรติคุณ โฉ่ เจริญ หรือถ้วยรางวัลแก่พนักงาน หรือหน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติงานเกินเป้า

สำหรับเรื่องของการให้ผลตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน อาจนำมาพิจารณาเพื่อสร้างความเสมอภาคให้กับลูกจ้างได้ ซึ่งความเท่าเทียมกันยังแบ่งออกได้ ดังนี้

1. ความเท่าเทียมกันภายนอก (External Equity) คือ การเปรียบเทียบการจ่ายผลตอบแทนของพนักงานในองค์กรหนึ่งกับอีกองค์กรหนึ่ง ซึ่งมีการทำงานที่คล้ายคลึงกัน ในอัตราที่เทียบเคียงกันได้ ในตำแหน่งหรืองานที่เหมือนหรือคล้ายคลึงกัน การสำรวจการจ่ายผลตอบแทนจากบริษัทอื่น จะช่วยให้องค์กรกำหนดขอบเขตความเท่าเทียมกันของภายนอกได้ทันเหตุการณ์

2. ความเท่าเทียมกันภายใน (Internal Equity) คือ การจ่ายผลตอบแทนของพนักงานในองค์กรให้สอดคล้องกับความสัมพันธ์ของงานเหล่านั้นภายในองค์กรนั้น การประเมินค่าของงานมีความหมายขึ้นต้นสำหรับการกำหนดความเท่าเทียมกันภายใน

3. ความเท่าเทียมกันของพนักงาน (Employee Equity) คือ สภาพที่ว่าเมื่อบุคคลทำงานที่คล้ายคลึงกัน ในธุรกิจที่คล้ายคลึงกัน ก็ควรจะได้รับผลตอบแทนตามเกณฑ์เดียวกันตามลักษณะของพนักงาน เช่น ระเบียบการทำงานหรือความอาวุโส

4. ความเท่าเทียมกันในทีมงาน (Team Equity) คือ การให้ผลประโยชน์สำหรับทีมงานที่สร้างผลงานได้ดีกว่าทีมงานที่ไม่ได้สร้างงานให้กับบริษัทได้มากกว่าในองค์กรเดียวกัน

แนวคิดเกี่ยวกับภาคอุตสาหกรรมการผลิต

1. ความหมายของอุตสาหกรรม

อิงอร สิทธิศาสตร์ (2540 อ้างอิงใน อาธิ ครูสาทวงศ์, 2553) ได้ให้ความหมายของอุตสาหกรรม (Industry) ไว้ว่า อุตสาหกรรม หมายถึง การแปรสภาพวัตถุดิบให้เป็นสินค้าสำเร็จรูป โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการจำหน่ายและมุ่งที่การสร้างมูลค่าเพิ่ม ดังนั้นอุตสาหกรรมจึงเป็นการนำเอาวัตถุดิบจากธรรมชาติ หรือที่มนุษย์สร้างขึ้นมาแปรสภาพให้มีค่าเพิ่มขึ้นหรือใช้ประโยชน์ได้ เพื่อนำมาผลิตให้เป็นสินค้าสำเร็จรูป สินค้ากึ่งสำเร็จรูป หรือเครื่องอุปโภคบริโภค โดยใช้วัสดุและเครื่องจักรเป็นเครื่องมือในการผลิต ตลอดจนการใช้กระบวนการทางเทคนิคในการผลิตสินค้า

พัชรินทร์พร ภู่อภิสิต (2545 อ้างอิงใน อาธิ ครุสภาขวงศ์, 2553) ได้ให้ความหมายของ อุตสาหกรรมไว้ว่า อุตสาหกรรม หมายถึง การประกอบธุรกิจต่าง ๆ ที่ต้องอาศัยเงินทุน วัตถุดิบ เครื่องจักร และแรงงานมาผสมผสานกันเพื่อผลิตสินค้าและบริการสำหรับซื้อขายกันในท้องตลาด ได้แก่ การทำเหมืองแร่ การทำป่าไม้ การขุดน้ำมัน การประมง การเกษตร การเลี้ยงสัตว์ การก่อสร้าง การขนส่ง การโรงแรม และอื่น ๆ ชนิดของกิจการการผลิตในประเทศไทย

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงให้ความหมายของอุตสาหกรรมการผลิต คือการแปรรูปวัตถุดิบทั้งวัตถุดิบจากธรรมชาติ หรือที่มนุษย์สร้างขึ้น เพื่อแปรรูปให้เป็นสินค้าสำเร็จรูป สินค้ากึ่งสำเร็จรูป หรือเครื่องอุปโภคบริโภค โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งที่การสร้างมูลค่าเพิ่ม การใช้ประโยชน์ และเพื่อการจำหน่าย โดยใช้วัตถุดิบ แรงงาน เงินทุน และเครื่องจักรเป็นเครื่องมือในการผลิต ตลอดจนการใช้กระบวนการทางเทคนิคในการผลิตผลิตภัณฑ์

ชนิดของกิจการการผลิตสามารถแบ่งออกเป็น 8 ประเภทที่สำคัญ ดังนี้

อาธิ ครุสภาขวงศ์ (2553 :3) ได้กล่าวถึงชนิดของการผลิตไว้ดังนี้

1. การเพาะปลูกขนาดใหญ่ ประกอบด้วย อุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตจากการเกษตร อุตสาหกรรมผลิตหรือถนอมอาหาร อุตสาหกรรมผลิตน้ำมันพืช การประมง การเลี้ยงหรือแปรรูปสัตว์น้ำ การเลี้ยงสัตว์หรือการผลิตเนื้อสัตว์ และอุตสาหกรรมผลิตผลิตภัณฑ์จากสัตว์
2. อุตสาหกรรมแร่โลหะและเซรามิก ประกอบด้วย การสำรวจหาแหล่งแร่ อุตสาหกรรมเหมืองแร่หรือแต่งแร่ อุตสาหกรรมถลุงแร่ อุตสาหกรรมหรือโลหะผสม อุตสาหกรรมแปรรูปหรือแปรรูปโลหะ ผลิตภัณฑ์โลหะหรือโลหะผสม และอุตสาหกรรมเซรามิก
3. อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ ประกอบด้วย ผลิตภัณฑ์เคมี ผลิตภัณฑ์ปิโตรเลียม กิจการผลิตยาและปุ๋ย อุตสาหกรรมผลิตกระดาษหรือเยื่อกระดาษ อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยาง และผลิตภัณฑ์สี
4. อุตสาหกรรมเครื่องกลและไฟฟ้า ประกอบด้วย เครื่องยนต์ ต้นกำลังเครื่องจักรกล และอุปกรณ์ อุตสาหกรรมผลิตหรือประกอบเครื่องจักรไฟฟ้า อุตสาหกรรมผลิตหรือประกอบผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์และส่วนประกอบ อุตสาหกรรมผลิตหรือประกอบเครื่องกล เครื่องมือและส่วนประกอบ อุตสาหกรรมผลิตส่วนประกอบ อุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือ

5. วัสดุก่อสร้าง ประกอบด้วย อุตสาหกรรมแปรรูปหินธรรมชาติ ผลิตภัณฑ์ปิโตรเลียมและแอสเบสตอส ผลิตภัณฑ์จากไม้และแผ่นไม้อัดเพื่อการก่อสร้าง ผลิตภัณฑ์โลหะเพื่อการก่อสร้างและส่วนประกอบอาคารสำเร็จรูป

6. อุตสาหกรรมสิ่งทอ ประกอบด้วย อุตสาหกรรมผลิตเส้นใย ประดิษฐ์ผลิตภัณฑ์เส้นใยธรรมชาติ และใยประดิษฐ์ อุตสาหกรรมพิมพ์และแต่งสำเร็จผ้าฝ้ายและผ้าใยประดิษฐ์

7. อุตสาหกรรมบริการ ประกอบด้วย กิจกรรมนิคมอุตสาหกรรม กิจกรรมโรงแรม กิจกรรมห้องเย็นหรือขนส่งด้วยพาหนะห้องเย็น กิจกรรมขนส่งทางทะเล และอื่นๆ

8. อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์อื่นๆ ประกอบด้วย ผลิตภัณฑ์พลาสติก ผลิตภัณฑ์เคลือบด้วยพลาสติก และผลิตภัณฑ์เครื่องนุ่งห่มเพื่อส่งออก

2. ความสำคัญของภาคอุตสาหกรรม

อาธิ ทรูศากยวงศ์ , (2553 : 6) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาคอุตสาหกรรม ดังนี้

1. กิจกรรมอุตสาหกรรมเป็นงานที่เกิดรายได้ และเกิดวัตถุที่มีประโยชน์ได้อย่างทันตาเห็น อีกทั้งทำให้ประชาชนมีรายได้ที่แน่นอน และสูงกว่าอาชีพเกษตรกรรม นำไปสู่ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศดีขึ้น

2. ทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนสะดวกสบายขึ้น นอกจากนี้ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและความเจริญทางอุตสาหกรรม ทำให้สามารถประดิษฐ์เครื่องทุ่นแรง รวมถึงสิ่งของและเครื่องอำนวยความสะดวกมากกว่าแต่ก่อน

3. ช่วยลดปัญหาการว่างงาน เมื่อมีการขยายตัวทางอุตสาหกรรมมากขึ้น เนื่องจากมีโรงงานเพิ่มขึ้น จึงนำไปสู่การจ้างงานมากขึ้น เกิดการกระจายรายได้ และลดปัญหาการว่างงานของคนในประเทศ

4. ช่วยลดการขาดดุลทางการค้า จากการปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิต การลดต้นทุน และการประหยัดจากขนาดการผลิต ทำให้ราคาสินค้าที่ผลิตได้มีต้นทุนต่ำ สามารถส่งสินค้าที่ผลิตได้ ออกจำหน่ายสู่ต่างประเทศในราคาที่ต่ำกว่าท้องตลาด เกิดการซื้อสินค้าที่ประเทศผลิตได้เพิ่มมากขึ้น ส่งออกมากขึ้น รายได้ไหลเข้าสู่ประเทศมากขึ้น ตลอดจนลดการขาดดุลการค้าและดุลการชำระเงินระหว่างประเทศ

5. นำไปสู่การคิดค้นพัฒนาสินค้าใหม่ ๆ รูปแบบสินค้าตอบสนองตามความต้องการของผู้บริโภค เกิดการขยายตัวของสินค้า และประสิทธิภาพการพัฒนา รูปแบบสินค้าด้วยเทคโนโลยีที่หลากหลาย

6. ช่วยแก้ปัญหาด้านเกษตรกรรม อันเนื่องจากสินค้าเกษตรกรรมบางรายการอาจไม่มีคุณภาพด้านราคาและการผลิต เกิดการประยุกต์การผลิตเป็นสินค้าเกษตรกึ่งอุตสาหกรรม ลดการนำเข้าเสียเพิ่มคุณค่าในตัวสินค้าที่ผลิตได้ และกักเก็บสินค้าได้นานขึ้น

7. สามารถนำผลผลิตการเกษตรมาแปรรูปเป็นสินค้าสำเร็จรูป เพราะนอกจากจะช่วยเพิ่มมูลค่าและระยะเวลาเก็บรักษาแล้ว ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการส่งสินค้าเกษตรแปรรูปดังกล่าวไปสู่ต่างประเทศได้

8. นอกจากการผลิตสินค้าอุตสาหกรรมแล้ว ยังนำผลผลิตทางการเกษตรซึ่งเป็นผลผลิตส่วนใหญ่ของประเทศมาพัฒนาสู่การเป็นครัวโลกควบคู่ไปกับการผลิตเพื่อเลี้ยงดูประชากรในประเทศ โดยไม่ต้องพึ่งพาสินค้าและอาหารจากต่างประเทศ

3. ปัจจัยที่มีบทบาทต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศไทย

อาธิ ครุสากยวงศ์ (2553: 9) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีบทบาทต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศไทยดังนี้

1. ด้านแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศที่มีแรงงานมาก จะมีผลทำให้ค่าจ้างแรงงานต่ำ เกิดความได้เปรียบในการพัฒนาอุตสาหกรรมที่เน้นการใช้เทคนิคแบบแรงงานจำนวนมาก ทำให้ต้นทุนการผลิตต่ำ และสามารถตั้งราคาสินค้าให้ต่ำได้ มีโอกาสส่งไปแข่งขันในตลาดมากขึ้น แต่การที่ค่าแรงงานถูกอาจจะไม่ทำให้ต้นทุนต่ำเสมอไป เพราะถ้าเป็นแรงงานที่มีประสิทธิภาพในการผลิตต่ำก็ย่อมทำให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น ดังนั้นประสิทธิภาพแรงงานจึงเป็นสิ่งสำคัญนอกจากเรื่องความชำนาญของแรงงาน ซึ่งมีส่วนช่วยในการสนับสนุนต่อการพัฒนาอุตสาหกรรม เพราะมีผลทำให้สามารถผลิตได้ในจำนวนที่มากกว่าแรงงานที่ไม่ชำนาญงาน

2. ด้านทรัพยากรในประเทศ หากประเทศใดมีทรัพยากรด้านพลังงาน แร่ธาตุ ป่าไม้ สัตว์น้ำ รวมทั้งผลผลิตทางการเกษตรเป็นจำนวนมาก ย่อมมีความได้เปรียบในการพัฒนาอุตสาหกรรม ทั้งนี้เนื่องจากไม่ต้องสั่งซื้อทรัพยากรเหล่านั้นเข้ามา ทำให้ต้นทุนถูกกว่า เนื่องจากเกือบไม่มีค่าขนส่ง

หรือภาษีต่าง ๆ ในการนำเข้า อย่างไรก็ตาม ประเด็นนี้อาจไม่จริงเสมอไป เพราะประเทศอุตสาหกรรมบางประเทศ เช่น สิงคโปร์ ญี่ปุ่น และฮ่องกง ต่างก็มีทรัพยากรจำนวนไม่มาก แต่สามารถพัฒนาประเทศให้ก้าวไปสู่ประเทศอุตสาหกรรมได้

3. ด้านความสามารถของผู้ประกอบการ แม้ว่าในบางประเทศจะขาดแคลนทรัพยากร แต่ก็สามารถเป็นประเทศอุตสาหกรรมได้ เนื่องจากประเทศเหล่านั้นมีผู้ประกอบการที่มีความสามารถกระตือรือร้นในการทำงาน และกล้าได้กล้าเสีย จึงทำให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรม

4. ด้านขนาดของตลาด มีขนาดของตลาดเพียงพอสำหรับขยายสินค้า ซึ่งช่วงแรกของการพัฒนาอุตสาหกรรมอาจต้องพึ่งพาตลาดในประเทศไปก่อน จากนั้นจึงค่อยกระจายไปยังตลาดต่างประเทศเพื่อให้ตลาดใหญ่ขึ้น ซึ่งจะช่วยให้มีการประหยัดต่อขนาด แต่สิ่งที่ประเทศกำลังพัฒนามักจะประสบก็คือ ตลาดสินค้าภายในมักแคบเนื่องจากประชาชนมีรายได้ค่อนข้างต่ำ

5. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน โครงสร้างขั้นพื้นฐาน เช่น ถนน ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ ท่าเรือ นิคมอุตสาหกรรม และสถานีขนส่งสินค้า สิ่งเหล่านี้จำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาอุตสาหกรรม เพราะการผลิตจะต้องอาศัยวัตถุดิบในการป้อนเข้าโรงงาน ดังนั้นในการขนส่งสินค้าและบริการ ถนนจึงควรมีความสะดวกสบาย อีกทั้งจำเป็นต้องใช้การขนส่งหลายวิธีด้วยระบบโลจิสติกส์ไปสู่ผู้บริโภค รวมถึงการรับข้อมูลข่าวสารที่ต้องทันต่อเหตุการณ์ จึงจะทำให้สามารถพัฒนาอุตสาหกรรมไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. ด้านเงินทุน เงินทุนเป็นสิ่งสำคัญที่ใช้ในการลงทุนของกิจการอุตสาหกรรม หากประเทศใดมีระดับการออมต่ำ การหวังพึ่งเฉพาะเงินทุนในประเทศก็เป็นเรื่องยาก จึงจำเป็นต้องกู้ยืมเงินจากประชาชนหรือต่างประเทศ ตลอดจนชักชวนให้ต่างประเทศเข้ามาลงทุนควบคู่ไปกับการเปิดเสรีทางการค้า แต่ต้องมีความรอบคอบ

7. ด้านเทคโนโลยี การผลิตอุตสาหกรรมต้องใช้เทคโนโลยีการผลิตในรูปแบบต่างๆ กัน โดยเทคโนโลยีที่ใช้ในบางอุตสาหกรรมอาจจะใช้เทคโนโลยีในระดับต่ำ เช่น อุตสาหกรรมอาหาร สิ่งทอ ดอกไม้ประดิษฐ์ พลาสติก แต่บางอุตสาหกรรมจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีขั้นสูง เช่น การผลิตรถยนต์ เครื่องบิน อากาศยานอวกาศ ดังนั้นประเทศที่มีเทคโนโลยีต่ำจำเป็นต้องมีการฝึกอบรม ตลอดจนสั่งซื้อเทคโนโลยีเข้ามาช่วยผลิต

8. ด้านนโยบายรัฐบาล หากรัฐมีนโยบายสนับสนุนอุตสาหกรรม โดยสร้างบรรยากาศทางการลงทุน ให้การสนับสนุนด้านความรู้ทางวิชาการ เทคนิค เงินทุน ข้อมูลข่าวสาร การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน รวมถึงการหาตลาดให้กับผู้ผลิต ย่อมนำไปสู่การพัฒนาอุตสาหกรรมมากขึ้น

9. ด้านการสะสมทุน การสะสมทุนเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในปริมาณสินค้านำเข้าของประเทศ การสะสมทุนเป็นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างสินค้านำเข้าประเภทเครื่องมือ เครื่องจักร วัสดุ อุปกรณ์ หรือโรงงานอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้น ดังนั้นการสะสมทุนจึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อการพัฒนาอุตสาหกรรม โดยอาศัยปริมาณการสะสมทุนที่เพิ่มมากขึ้น

10. ด้านสินค้านำเข้า ต้องมีการพิจารณาสินค้านำเข้ากับการผลิตสินค้าใช้เองภายในประเทศ เนื่องจากการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศนั้น สินค้านำเข้าที่สั่งเข้ามาจะเป็นเครื่องใช้ถึงตลาดที่มีอยู่แล้ว รวมทั้งโอกาสที่จะทำการลงทุนใหม่เพื่อตอบสนองอุปสงค์ที่มี และพยายามพัฒนาสู่การผลิตทดแทนการนำเข้า

11. ประเมินแผนพัฒนาอุตสาหกรรม แผนพัฒนาอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ส่งเสริมให้มีการผลิตสินค้าใหม่ที่ไม่เคยผลิตมาก่อน ต้องการเสนอสินค้าใหม่ต่อผู้บริโภค ซึ่งจำเป็นต้องประเมินแผนพัฒนาอุตสาหกรรมว่าจะสามารถเปลี่ยนแปลงตลาดได้หรือไม่อย่างไร

12. ด้านการทบทวนโครงการเดิม ถ้าโครงการเดิมที่เคยทำมาแล้วแต่ไม่ได้ผล อาจมีความเป็นไปได้ที่เมื่อสถานะเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไป ก็ควรนำโครงการนั้นมาศึกษา ทบทวน และประยุกต์ใช้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาอุตสาหกรรมรูปแบบใหม่

13. การพัฒนาอุตสาหกรรมจากประเทศอื่น เราอาจนำการพัฒนาอุตสาหกรรมที่มีสภาพเงื่อนไขคล้ายคลึงกันมาใช้เป็นต้นแบบ พร้อมปรับใช้เพื่อประโยชน์ต่อวงการพัฒนาอุตสาหกรรม

4. ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศไทย

อาทิ ครูสาววงศ์ (2553 : 11) ได้กล่าวถึงไว้ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาอุตสาหกรรมดังนี้

1. ปัญหาสิ่งแวดล้อม เกิดจากการที่โรงงานอุตสาหกรรมปล่อยน้ำเสียหรือควันพิษ รวมถึงสิ่งปฏิกูลลงในที่สาธารณะ โดยไม่มีเครื่องป้องกันหรือเครื่องกำจัดของเสีย อุตสาหกรรม

บางอย่างต้องอาศัยทรัพยากรธรรมชาติ เช่น แร่ธาตุ ป่าไม้ และสัตว์ทะเล ทำให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างสิ้นเปลือง ทั้งยังเกิดการทำลายระบบนิเวศวิทยา

2. ปัญหาการผลิตที่ใช้เทคนิคไม่เหมาะสม เนื่องจากอุตสาหกรรมของไทยส่วนใหญ่เน้นการใช้ทุนมากแทนที่จะใช้เทคนิคการใช้แรงงาน ซึ่งประเทศไทยน่าจะเหมาะกับเทคนิคการใช้แรงงานมากกว่า สุดท้ายแล้วก่อให้เกิดปัญหาการว่างงานในประเทศมากขึ้น และประชากรจำนวนมากต้องเดินทางไปทำงานต่างประเทศ เพื่อความอยู่รอดทั้งถูกและไม่ถูกต้องตามกฎหมาย

3. ปัญหาการคุ้มครองอุตสาหกรรมโดยไม่คำนึงถึงประสิทธิภาพ การให้ความคุ้มครองอุตสาหกรรมแรกเริ่ม รัฐบาลจะช่วยเหลือในหลายรูปแบบ เช่น มาตรการด้านภาษี โดยเก็บภาษีนำเข้าสินค้าประเภทเดียวกันกับที่ผลิตในประเทศในอัตราสูง แต่เมื่ออุตสาหกรรมดังกล่าวมั่นคงแล้ว รัฐบาลก็ยังคงคุ้มครองอุตสาหกรรมนั้นอยู่ ทำให้สินค้าที่ผลิตออกมาไม่มีประสิทธิภาพ และราคายังเพิ่มสูงขึ้น

4. ปัญหาการกระจายรายได้ โดยเฉพาะรายได้ของคนในเมืองกับชนบทมีความเท่าเทียมกัน อันเป็นผลจากการพัฒนาอุตสาหกรรม ทำให้รายได้ระหว่างภาคเกษตรกรรมกับภาคอุตสาหกรรมห่างไกลกันมากยิ่งขึ้น นำไปสู่ความยากจน ทำให้เกิดปัญหาทางสังคมตามมา

5. ปัญหาการกระจุกตัวของอุตสาหกรรม ที่ผ่านมากการกระจุกตัวของอุตสาหกรรมมักกระจุกตัวกับผู้ผลิตรายใหญ่เพียงไม่กี่ราย ทำให้ผู้ผลิตมีอำนาจผูกขาดทางเศรษฐกิจมากขึ้น

6. ปัญหาการส่งกำไรกลับคืนประเทศเจ้าของทุน จากนโยบายส่งเสริมการลงทุนภาคอุตสาหกรรม โดยอนุญาตให้ประเทศที่มาลงทุนในประเทศไทยสามารถนำผลกำไรและเงินทุนออกนอกประเทศได้อย่างเสรี ทำให้หลายประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา อังกฤษ และญี่ปุ่น นำผลกำไร เงินปันผล และดอกเบี้ยกลับคืนสู่ประเทศของตนเองได้มากกว่าเงินลงทุนครั้งแรกที่นำเข้ามา แสดงให้เห็นว่าการลงทุนจากต่างประเทศจะช่วยเหลือปัญหาการขาดดุลการชำระเงินในระยะสั้นของประเทศเท่านั้น

7. ปัญหาความล้าสมัย โดยเฉพาะอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมยังใช้เทคโนโลยีแบบเดิม เนื่องจากเป็นความล้าสมัยที่ติดอยู่กับเครื่องจักร ทั้งยังขาดการพัฒนากระบวนการผลิตและเทคโนโลยีในประเทศ ทำให้ผลิตภาพและประสิทธิภาพการผลิตต่ำ รวมทั้งมีต้นทุนการผลิตสูงเมื่อเทียบกับคู่แข่งที่ปรับปรุงเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ

8. ปัญหาการขาดความรู้ความสามารถ เนื่องจากผู้ประกอบการขาดความรู้ความสามารถด้านการจัดการ การตลาด การพัฒนารูปแบบของสินค้า รวมทั้งขาดข้อมูลทางการตลาด

9. ปัญหาแรงงาน เนื่องจากแรงงานไทยมีพื้นฐานการศึกษาน้อย และประมาณสามในสี่เป็นแรงงานไร้ฝีมือที่มีทักษะความรู้เพียงระดับประถมศึกษา

10. ปัญหาขาดบุคลากร แม้วาสินค้าอุตสาหกรรมส่งออกบางประเภทจะมีมูลค่าการส่งออกสูง แต่ต้องนำเข้าวัตถุดิบและชิ้นส่วนเป็นมูลค่าสูงเช่นกัน เนื่องจากยังขาดการพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน ซึ่งเป็นผู้ผลิตชิ้นส่วนและวัตถุดิบกึ่งสำเร็จรูปที่สำคัญ

11. ปัญหาการพัฒนาตราสินค้า อุตสาหกรรมส่งออกของไทยยังเป็นสินค้าระดับกลางและระดับล่าง ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการรับจ้างผลิต ยังไม่มีการพัฒนาตราสินค้าของตน นอกจากนี้ ผู้ส่งออกของไทยส่วนใหญ่เจาะช่องทางการตลาดได้แคบเพียงระดับผู้นำเข้าเท่านั้น

12. ปัญหาขาดการบริหารจัดการด้านมลภาวะ อีกทั้งอุตสาหกรรมไทยยังขาดการจัดการด้านสุขอนามัยและวัสดุเหลือใช้ยังมีประสิทธิภาพไม่เพียงพอ

13. ปัญหาอุตสาหกรรมไทยขาดการพัฒนาวัตถุดิบ ตลอดจนความเชื่อมโยงระหว่างอุตสาหกรรมด้วยกันในลักษณะเครือข่าย

14. ปัญหาการพึ่งพาต่างประเทศสูง เนื่องจากอุตสาหกรรมไทยยังพึ่งพาต่างประเทศค่อนข้างสูงมาก ทำให้ไม่สามารถพึ่งตนเองได้ในหลายด้าน อีกทั้งการพัฒนาที่ยั่งยืนกับปัจจัยภายนอกมาก โดยการพึ่งพาต่างประเทศด้านการส่งออก รวมทั้งการนำเข้าสินค้าประเภทเชื้อเพลิง ทุน วัตถุดิบ เทคโนโลยี และเงินทุน เป็นต้น

15. ปัญหาขาดการกำหนดทิศทางนโยบายการพัฒนาที่ชัดเจน รวมถึงการแปลผลไปสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและจริงจัง เนื่องจากความไม่ต่อเนื่องทางการเมือง และระบบบริหารจัดการของราชการที่มีประสิทธิภาพต่ำ

5. ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกทำเลที่ตั้ง

อาธิ ครุสาकยวงศ์ (2553 : 13) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกทำเลที่ตั้งไว้ว่า การกำหนดทางเลือกทำเลที่ตั้งควรพิจารณาอาณาบริเวณอย่างกว้าง ๆ ก่อน แล้วจึงตัดสินใจเลือกแบบเฉพาะเจาะจงลงไป อย่างไรก็ตาม การเลือกอาณาบริเวณทั้งไปควรพิจารณาจากปัจจัยต่อไปนี้

1. ใกล้เคียงทางสัญจร องค์กรส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับทางสัญจรมาก เนื่องจากมีความเกี่ยวข้องกับแหล่งวัตถุดิบและตลาดแรงงาน เป็นต้น หากทางสัญจรอยู่ในเกณฑ์ดี ก็จะทำให้การเดินทางไปยังแหล่งต่าง ๆ สะดวกและรวดเร็ว
2. ใกล้เคียงสนามบิน สำหรับองค์กรที่มีการดำเนินงาน เช่น บริการลูกค้า การขนส่งวัตถุดิบ และการไปติดต่อกับลูกค้าโดยการเดินทางด้วยเครื่องบิน จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินการได้ในเวลาที่รวดเร็ว แม้จะเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นก็ตาม
3. แหล่งแรงงาน เป็นที่ทราบกันดีว่าคนงานเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการดำเนินงาน ดังนั้นในการเลือกทำเลที่ตั้ง องค์กรจะต้องตัดสินใจเลือกแหล่งของแรงงานด้านต่าง ๆ เช่น ปริมาณของแรงงานตามคุณสมบัติที่ต้องการ ระดับค่าจ้างของแหล่งแรงงานนั้น รวมถึงคุณภาพของแรงงาน
4. ใกล้เคียงแหล่งตลาด โดยองค์กรควรพิจารณาค่าใช้จ่าย และเวลาสำหรับขนส่งสินค้าไปยังลูกค้า ดังนั้นแนวทางที่ดีควรเลือกทำเลที่ตั้งใกล้กับศูนย์กลางของแหล่งตลาดมากที่สุด
5. ใกล้เคียงแหล่งวัตถุดิบ สำหรับองค์กรที่ดำเนินการเกี่ยวกับวัตถุดิบที่เน่าเปื่อยได้ เช่น อุตสาหกรรมอาหาร ควรพิจารณาเป็นพิเศษ มีนักเศรษฐศาสตร์บางท่านกล่าวถึงหลักการสูญเสียน้ำหนักถ้าวัตุดิบได้มีการสูญเสียน้ำหนักมากในกระบวนการผลิต โรงงานนั้นควรอยู่ใกล้กับแหล่งวัตถุดิบ
6. ใกล้เคียงที่ตั้งขององค์กร สำหรับองค์กรที่ต้องการเลือกทำเลที่ตั้งของสาขาควรพิจารณา 2 ด้าน คือ ความรวดเร็วในการดำเนินงานระหว่างสาขากับองค์กรหลัก เช่น การให้คำปรึกษา การติดต่อสื่อสาร การใช้บุคลากรร่วมกัน เป็นต้น อีกด้านหนึ่งคือสาขาไม่ควรอยู่ใกล้กับองค์กรหลักมากเกินไป เพราะอาจทำให้เกิดปัญหาการแย่งลูกค้ากับองค์กรหลักได้
7. ที่ดิน เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งซึ่งมีผลต่อค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น เช่น ค่าใช้จ่ายในการปรับพื้นที่และราคาที่ดิน เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ยิ่งบริเวณพื้นที่ที่มีความเจริญเท่าใด ราคาที่ดินก็จะยิ่งแพงขึ้น แต่ถ้าบริเวณนั้นมีความเจริญไม่มากนัก ราคาที่ดินก็จะต่ำกว่า แต่จะส่งผลให้ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ สูงขึ้น เช่น ค่าใช้จ่ายขนส่งสินค้าไปยังตลาด และการติดต่อสื่อสารกับองค์กรหลัก เป็นต้น ดังนั้นในการพิจารณาเกี่ยวกับที่ดิน องค์กรจะต้องสนใจทั้งราคาที่ดิน ลักษณะของทำเล และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่จะตามมาด้วย
8. การขนส่ง ควรเลือกทำเลที่มีรูปแบบการขนส่งที่สะดวกและพอเพียงกับการขนส่งสินค้าและวัตถุดิบ ซึ่งส่งผลต่อต้นทุนสำหรับการผลิตและการบริการ

9. แหล่งน้ำ สำหรับองค์กรที่ใช้น้ำเป็นวัตถุดิบหลักในการผลิตหรือการบริการ ต้องเลือกแหล่งน้ำที่เหมาะสมเพื่อลดค่าใช้จ่ายในการปรับปรุงคุณสมบัติของน้ำ แหล่งน้ำในประเทศไทยที่ใช้ในอุตสาหกรรมเป็นน้ำประปา น้ำบาดาล และน้ำจากแหล่งน้ำธรรมชาติ สิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงคือ การบำบัดน้ำเสียที่จะมีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

10. พลังงานและสาธารณูปโภคต่าง ๆ เช่น ไฟฟ้า ก๊าซ น้ำมันเชื้อเพลิง โทรศัพท และการสื่อสาร เป็นต้น โดยดูจากปริมาณของแหล่งพลังงานและสาธารณูปโภคต่าง ๆ ของแต่ละทำเลที่พิจารณา

11. สภาพอากาศ อาจจะมีผลกระทบกับบางองค์กรที่สภาพอากาศมีผลต่อการผลิต เช่น ต้องการควบคุมความชื้นและอุณหภูมิให้พอเหมาะกับการผลิต เป็นต้น

12. บริเวณสำหรับพักอาศัย จะมีผลต่อพนักงานในองค์กร โดยอาจจะต้องพิจารณาร่วมกับโรงเรียน โรงพยาบาล และสถานที่อื่น ๆ ควบคู่ไปด้วย

13. คู่แข่งขัน ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเดียวกันจะมีการแข่งขันอย่างรุนแรงออกมาให้เห็นทางด้านการตลาด ส่วนด้านการผลิตนั้นบางครั้งอาจจำเป็นต้องร่วมมือกัน เช่น การจัดหาพลังงาน สาธารณูปโภค การจำกัดสารพิษที่เกิดจากกระบวนการผลิต เป็นต้น ดังนั้นจึงมีโรงงานผลิตสินค้าประเภทเดียวกันตั้งอยู่ในย่านเดียวกัน ซึ่งถือเป็นความจำเป็นในการพิจารณาเลือกทำเลที่ตั้งโรงงาน โดยต้องคำนึงถึงขีดความสามารถและประสิทธิภาพในการจัดหาสิ่งต่างๆ ดังกล่าวด้วยว่าจะดำเนินการไปได้เพียงลำพังหรือไม่

14. นโยบายของรัฐบาล นโยบายของรัฐบาลจะกำหนดหรือส่งเสริมให้ใช้เป็นแหล่งที่ตั้งของโรงงาน เช่น การกำหนดเขตนิคมอุตสาหกรรม การให้สิทธิพิเศษด้านภาษีอากร กฎหมาย ภาษีการค้า ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีที่ดิน และภาษีอื่น ๆ เพื่อจูงใจให้นักลงทุนหันมาลงทุนในพื้นที่ที่รัฐบาลได้กำหนดไว้ให้ตามนโยบายของรัฐในการส่งเสริมภาคอุตสาหกรรม

15. สิ่งแวดล้อม ทำเลที่ตั้งโรงงานและบริเวณ โดยรอบเป็นปัจจัยที่วัดยาก แต่ก็ควรได้รับการพิจารณา เพราะอาจมีผลกระทบต่อโรงงานทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น ลักษณะที่เปลี่ยนไปมีผลกระทบต่ออารมณ์ของคนทำงาน ปัญหาจากภัยธรรมชาติ เช่น อยู่บริเวณชายทะเล ใอน้ำทะเลมีผลกระทบต่อเครื่องจักรอุปกรณ์ไต้บ้าง นอกจากนี้ ต้องคำนึงถึงของเสียจากโรงงานทั้งในรูปก๊าซและของเหลวที่ทำให้เกิดปัญหา

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ภัทระ เกิดอินทร์ (2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวและแรงงานท้องถิ่นในภาคธุรกิจก่อสร้าง กรณีศึกษา จังหวัดอุบลราชธานีเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวและแรงงานท้องถิ่นของผู้ประกอบการธุรกิจก่อสร้างพบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจก่อสร้างมีความต้องการเลือกจ้างแรงงานท้องถิ่นมากกว่าแรงงานต่างด้าว ซึ่งเมื่อเทียบกับปัจจัยทั้งสามด้านพบว่า ปัจจัยทางด้านอุปนิสัยมีความสำคัญในการเลือกจ้างงานมากที่สุด รองลงมาเป็นปัจจัยทางด้านสังคม และปัจจัยทางด้านทักษะวิชาชีพ

ด้านนโยบายของรัฐในการจัดการแรงงานต่างด้าว ผู้ประกอบการธุรกิจก่อสร้างได้เสนอแนะว่า ควรดำเนินการอย่างเคร่งครัด จริงจัง รัดกุมและมีระบบ การตรวจสอบขึ้นทะเบียนให้ทั่วถึงทุกพื้นที่ ให้มีการขยายระยะเวลาการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวเนื่องจากขั้นตอนมีมาก อัตราค่าดำเนินการในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวสูงมากซึ่งเป็นต้นเหตุให้เกิดแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย และขอให้มีสวัสดิการที่เท่ากับแรงงานไทย

ด้านปัญหาที่ประสบในการจ้างแรงงานต่างด้าว ผู้ประกอบการธุรกิจก่อสร้างได้เสนอแนะว่า แรงงานที่เข้ามาแบบผิดกฎหมายไม่ไปขึ้นทะเบียนเนื่องจากมีค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนสูง ขาดแคลนแรงงานระดับล่างที่ต้องใช้แรงงานหนัก รัฐควรมีการจูงใจเพื่อรักษาระบบการทำงานด้านแรงงานที่ไร้ฝีมือ ควรแยกอัตราค่าดำเนินการในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว เช่น แรงงานก่อสร้างหรือแรงงานตามบ้านเรือน รวมทั้งปัญหาการติดต่อสื่อสาร ปัญหาครอบครัว ปัญหาสุขภาพ และขาดทักษะขาดประสบการณ์ ขาดมาตรฐานฝีมือ

กัญญา โพธิ์พันธุ์ และคณะ (2556) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวกับข้อมูลทั่วไปของกิจการ ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก จำนวน 7 จังหวัด คือ ชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด ฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี และสระแก้ว ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามประเภทของกิจการ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 613 คน

ผลการวิจัยพบว่า ประเภทกิจการส่วนใหญ่เป็นธุรกิจอุตสาหกรรม จดทะเบียนก่อตั้งเป็นลักษณะบริษัทจำกัด มีทุนจดทะเบียนมากกว่า 200 ล้านบาท ระยะเวลาที่ดำเนินการเฉลี่ย 16.35 ปี โดยผู้ถือหุ้นส่วนใหญ่ของบริษัทจะเป็นคนไทย ส่วนด้านแรงงานพบว่า ส่วนใหญ่ทำหน้าที่ฝ่ายผลิต มีลักษณะการจ้างงานเป็นการจ้างประจำและจ้างชั่วคราว/รายวัน ประกอบด้วยสัญญาตีพิมพ์ สัญชาติลาว และสัญชาติกัมพูชา อัตราการจ้างแรงงานต่างด้าวประมาณ 264 บาท/วัน โดยทำงานระหว่างเวลา 8.00-17.00น. และทำงานทุกวัน ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างงานต่างด้าวของผู้ประกอบการใน 3 ด้านพบว่า ผู้ประกอบการมีความเห็นด้านเศรษฐกิจ โดยเฉพาะด้านการช่วยลดค่าใช้จ่ายของกิจการ และปัจจัยด้านแรงงานคือ สามารถทำงานหนักได้ ไม่เกี่ยงงานอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านภาครัฐมีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว 2 ด้าน คือ ปัญหาด้านแรงงานโดยเฉพาะในด้านภาษาและการสื่อสาร และปัญหาด้านกฎหมาย คือ ขั้นตอนในการขึ้นทะเบียนและต่อใบอนุญาตทำงาน มีความยุ่งยากซับซ้อนและเสียเวลา มีความคิดเห็นอยู่ระดับปานกลาง

ในการศึกษาครั้งนี้พบว่า ประเภทของกิจการมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวในปัจจัยเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านแรงงาน และปัจจัยด้านภาครัฐ และความสัมพันธ์ระหว่างขนาดของกิจการกับการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว ปัจจัยด้านภาครัฐอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ ประเภทของกิจการมีความสัมพันธ์กับปัญหาด้านแรงงานและด้านกฎหมาย ส่วนขนาดของกิจการมีความสัมพันธ์กับปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว ด้านแรงงานมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นายธงชัย เพ็ชรแสวงบุญ (2546) ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในกิจการประมงทะเล: กรณีศึกษา จังหวัดปัตตานี มีวัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อศึกษาลักษณะทั่วไปของไต้ก๋งเรือหรือนายเรือและการจ้างแรงงานต่างด้าว ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการจ้างแรงงานต่างด้าวและความพึงพอใจของนายจ้างในกิจการประมงทะเล รวมทั้งปัญหา และอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว

ผลการวิจัยพบว่า การทำประมงส่วนใหญ่ นิยมทำการประมงในน่านน้ำประเทศอินโดนีเซียและมาเลเซียมากที่สุด ในรอบหนึ่งบัญชีใช้ระยะเวลาทำประมงประมาณ 13 เดือน จำนวน

เที่ยวในการขนถ่ายสัตว์น้ำ 22 เที่ยวต่อหนึ่งรอบบัญชี ข้อมูลทางด้านความยาวของเรือประมงโดยทั่วไปเรือจะมีความยาวเฉลี่ย 21 - 25 เมตร มีจำนวนลูกเรือต่อลำประมาณ 31 - 40 คน เป็นแรงงานไทยไม่เกิน 10 คน ส่วนที่เหลือเป็นแรงงานต่างด้าว ลักษณะการจ้างงาน และการจ่ายค่าจ้างแบ่งได้เป็น 2 รูปแบบ คือ รูปแบบแรก คือ แรงงานกึ่งมีฝีมือ ส่วนใหญ่เป็นแรงงานไทย รูปแบบการรับค่าจ้างนั้นอยู่ในรูปเงินเดือน รูปแบบที่ 2 คือ แรงงานไร้ทักษะ ได้แก่ ลูกเรือ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างด้าว รูปแบบการรับค่าจ้างคิดเป็นส่วนแบ่ง(ค่าน้ำ) อายุงานโดยเฉลี่ยของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว เท่ากับ 7-12 เดือน การจัดหาแรงงานต่างด้าว ได้กึ่งเรือนิยมจัดหาด้วยตนเอง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงาน แบ่งปัจจัยในการพิจารณาเป็น 2 ส่วน คือปัจจัยด้านคุณลักษณะเฉพาะตัวและคุณลักษณะเกี่ยวกับงาน พบว่าได้กึ่งเรือมีความพึงพอใจแรงงานไทยทั้ง 2 ด้านมากกว่าแรงงานต่างด้าว จากผลการทดสอบค่าแตกต่างความพึงพอใจของประชากร 2 กลุ่ม คือ แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ในด้านความพึงพอใจของได้กึ่งเรือที่มีต่อปัจจัยด้านต่าง ๆ พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกัน ความแข็งแกร่งทางร่างกายและจิตใจ ความรู้ความสามารถ การเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา ความรับผิดชอบ ความเป็นระเบียบ การทำงานอย่างเป็นอิสระโดยไม่ต้องควบคุม การตรงต่อเวลาและอัตราค่าจ้าง ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนความพึงพอใจของได้กึ่งเรือต่อแรงงานไทย และแรงงานต่างด้าว ทางด้านไหวพริบปฏิภาณ ความสามารถเข้ากับผู้ร่วมงาน การติดต่อสื่อสาร การดูแลสุขภาพและสุขนิสัยส่วนตัว การดูแลทรัพย์สินขององค์กร มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้แม้ได้กึ่งเรือจะมีความพึงพอใจแรงงานไทยมากกว่าแรงงานต่างด้าว แต่ในเรือประมงกลับมีแรงงาน ต่างด้าวมากกว่าแรงงานไทย เนื่องจากข้อจำกัดทางด้านแรงงานไทยซึ่งเป็นแรงงานที่หายาก และต้องการค่าตอบแทนสูง ทำให้ได้กึ่งเรือไม่สามารถคัดเลือกแรงงานได้ตามที่ต้องการ ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว คือ การสื่อสารระหว่างได้กึ่งเรือและแรงงานต่างด้าว ปัญหาทางด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของรัฐที่ไม่สามารถรับแรงงานเข้าทำงานได้ตลอดเวลา เนื่องจากมีกำหนดระยะเวลาในการนำแรงงานต่างด้าวขึ้นทะเบียนปีละหนึ่งครั้ง นอกจากนี้ปัญหาที่มีแนวโน้มสูงขึ้นในปัจจุบันคือ ปัญหาการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างด้าว จากความสะดวกในการหางานใหม่ ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาคือ ควรปรับปรุงขั้นตอนและวิธีปฏิบัติในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว ควรลดค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว และควบคุมดูแลไม่ให้แรงงานต่างด้าวย้ายสถานที่ทำงาน

สมโภช ชีรวัดนเศรษฐ์ (2551) ได้ศึกษาปัญหาสิทธิในการทำงานของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัญหาสิทธิในการทำงานของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง อันได้แก่ปัญหาการเข้าเมืองเพื่อทำงานของแรงงานต่างด้าวปัญหาประเภทงานที่ให้คนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสามารถขออนุญาตทำงานได้ และปัญหาการปฏิบัติเรื่องความคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายแรงงาน จากการศึกษาพบว่า ปัญหาสิทธิในการทำงานของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง มีปัญหาที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. ปัญหาในเรื่องการเข้าเมืองเพื่อทำงาน ของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง อันเนื่องมาจากมาตรา 12 (3) แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 เป็นอุปสรรคที่ขัดขวางการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว เนื่องจากได้กำหนดห้ามมิให้คนต่างด้าวที่เข้ามาในราชอาณาจักร ประกอบอาชีพกรรมกร ทั้ง ๆ ที่ในปัจจุบัน ประเทศไทย มีความต้องการแรงงานต่างด้าวประเภทไร้ฝีมือมาก ทำให้มีการลักลอบประกอบอาชีพกรรมกร

2. ปัญหาในเรื่องประเภทงานที่อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองทำได้ เนื่องจากในพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521 และพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ 39 อาชีพ กำหนดห้ามแรงงานต่างด้าวโดยถูกกฎหมายทำงานในอาชีพกรรมกร แต่รัฐกลับมีนโยบายผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชาสามารถทำงานเป็นกรรมกรได้ ทั้งนี้ โดยอาศัยประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องกำหนดงานที่ให้คนต่างด้าวตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521 ทำได้ ก่อให้เกิดการลักลอบในการปฏิบัติ และเกิดปัญหาในการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าว

3. ปัญหาทางปฏิบัติเรื่องความคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายแรงงาน กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน ตามกฎหมายไทย ยังขาดความชัดเจน ก่อให้เกิดปัญหาทางปฏิบัติ แรงงานต่าง-ด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองและอยู่ในระหว่างรอการส่งกลับออกนอกราชอาณาจักร มักจะไม่ได้รับความคุ้มครอง ทั้งที่ในความจริงแล้ว กฎหมายคุ้มครองแรงงานไทย สามารถใช้บังคับคุ้มครองกับแรงงานต่างด้าวทุกคนที่ทำงานในประเทศไทย ไม่ว่าจะเป็นแรงงานต่างด้าวที่มีใบอนุญาตทำงานหรือไม่

ผู้วิจัย จึงเสนอให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมาย ในประเด็นปัญหา ดังนี้ 1. ยกเลิกมาตรา 12 (3) แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 และบัญญัติเพิ่มเติมความในมาตรา 34 ว่า คนต่างด้าวซึ่งจะเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวได้ จะต้องเข้ามาเพื่อการดังต่อไปนี้ (16) การประกอบอาชีพ

กรรมกร หรือเข้ามาเพื่อรับจ้างทำงานด้วยกำลังกาย โดยไม่ได้อาศัยความรู้หรือการฝึกทางวิชาการ หรืองานรับใช้ในบ้าน หรืองานอื่นใด ทั้งนี้ ตามเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ที่กำหนดในประกาศกระทรวงแรงงาน โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

2. ยกเลิกงานกรรมกรในพระราชกฤษฎีกา กำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522

3. เสนอแนะให้มีการเพิ่มเติมบทบัญญัติในพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 โดยให้มีบทบัญญัติให้นำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาใช้บังคับแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นคนต่างด้าวทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตทำงานด้วย และเพิ่มเติมมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยแก้ไขเพิ่มเติมนิยามคำว่า ลูกจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้าง ไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร ไม่ว่าจะลูกจ้างจะมีสัญชาติใด และไม่ว่าจะมีใบอนุญาตทำงานหรือไม่

ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ และคณะ (2551) ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบด้านมหภาคของการจ้างแรงงานอพยพต่างชาติต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ตลาดแรงงาน การจ้างงานของคนไทยและการกระจายรายได้ พบว่าการที่ประเทศไทยมีแรงงานเพิ่มขึ้นจากการเข้ามาของแรงงานต่างชาติ ทั้งถูกและผิดกฎหมาย มีผลทำให้เศรษฐกิจของประเทศไทยโดยรวมขยายตัวมากขึ้น อัตราเงินเฟ้อลดลง ลดความกดดันจากการเพิ่มขึ้นของค่าแรงลดลง สำหรับธุรกิจที่อาศัยความได้เปรียบจากค่าจ้างที่ต่ำ จะได้ประโยชน์จากการเพิ่มของแรงงานต่างชาติมากกว่าแรงงานไทย ในกรณีธุรกิจเพื่อการส่งออกหากมีการจำกัดแรงงานต่างชาติอาจประสบปัญหาในการแข่งขัน อย่างไรก็ตาม การมีแรงงานราคาถูกไหลเข้าประเทศตลอดเวลา จะทำให้ภาคธุรกิจไทยไม่ขวนขวายปรับใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ อาจก่อให้เกิดภาวะการชงักงันของความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีประเทศโดยรวม

กรอบความคิดของการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ (independent Variable) ได้แก่ คุณลักษณะของกิจการซึ่งประกอบด้วย สถานภาพกิจการ จำนวนพนักงาน ประเภทกิจการ ระยะเวลาในการดำเนินกิจการ จำนวนแรงงานต่างด้าว และตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

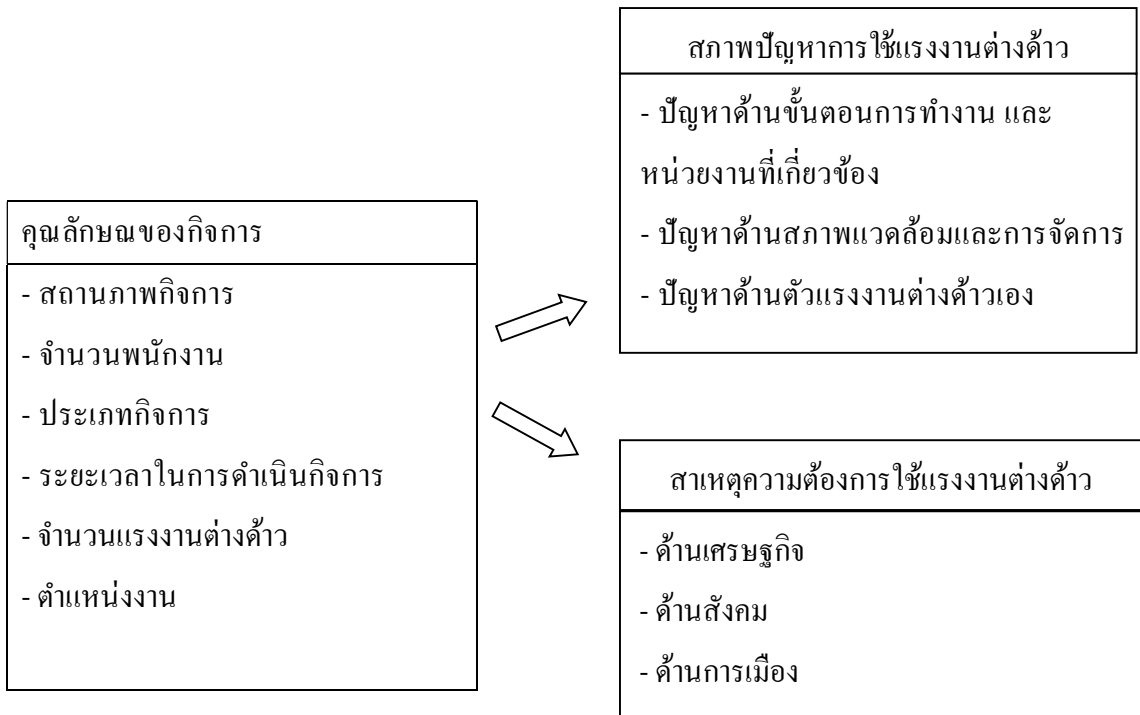
2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

2.1 สภาพปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวใน 3 ด้านๆ ได้แก่ ขั้นตอนการทำงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ด้านสภาพแวดล้อมและการจัดการ และด้านตัวแรงงานต่างด้าวเอง

2.2 สาเหตุความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านการเมือง

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง สภาพปัญหาและความต้องการใช้แรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้ยางและวัสดุแผ่น เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้ศึกษาวิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดระบบทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือผู้ที่ทำงานใน 25 บริษัท ที่เป็นสมาชิกสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย กลุ่มอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้ยางและวัสดุแผ่น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาแบ่งเป็นสามกลุ่มหลักที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว ได้แก่ผู้บริหารของบริษัท ผู้จัดการแผนก และหัวหน้าคนงาน โดยทำการเก็บข้อมูลบริษัทละ 10 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มี 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะโดยทั่วไปของสถานประกอบการ ได้แก่สถานภาพกิจการ จำนวนพนักงาน ประเภทกิจการ ระยะเวลาในการดำเนินกิจการ จำนวนแรงงานต่างด้าว และตำแหน่งงาน ลักษณะคำถามเป็นคำถามแบบปลายปิด มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) โดยให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้ อัด ไม้บางและวัสดุแผ่น โดยแบ่งเป็นสามส่วน ได้แก่ ปัญหาด้านขั้นตอนการทำงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ปัญหาด้านสภาพแวดล้อมและการจัดการ และปัญหาด้านตัวแรงงานต่างด้าวเอง โดยใช้คำถามปลายปิด แบบ Numerical Rating Scale ลักษณะตัววัดแบบ Likert Scale โดยพิจารณาข้อมูลแบบช่วง (Interval Scale)

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว ใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมาพิจารณา ระดับความถี่ ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้ สูตรการคำนวณระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละ ระดับชั้น โดยใช้สูตรการคำนวณช่วงความกว้างของชั้น (มัลลิกา บุญนาค, 2537 : 29) ดังนี้

$$\begin{aligned} & \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ & = \frac{5 - 1}{5} \\ & = 0.8 \end{aligned}$$

จากการดำเนินการดังกล่าวข้างต้น กำหนดเป็นเกณฑ์ในการประเมินค่าระดับปัญหาในด้านต่างๆ ได้ดังนี้

- | | | |
|---|---------|----------------------------|
| 5 | หมายถึง | ปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ปัญหาอยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | ปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ปัญหาอยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | ปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

การแปลความหมายของคะแนน กำหนดเกณฑ์เฉลี่ย 5 ระดับ ดังนี้

- | | | |
|-----------------------|---------|----------------------------|
| ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 | หมายถึง | ปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด |
| ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 | หมายถึง | ปัญหาอยู่ในระดับมาก |
| ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 | หมายถึง | ปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 | หมายถึง | ปัญหาอยู่ในระดับน้อย |
| ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 | หมายถึง | ปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับสาเหตุความต้องการใช้แรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการ ในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้ยางและวัสดุแผ่น โดยแยกเป็นสามด้าน ดังนี้ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ซึ่งข้อคำถามทั้งหมด ใช้คำถามปลายปิด แบบ Numerical Rating Scale ลักษณะตัววัดแบบ Likert Scale โดยพิจารณาข้อมูลแบบช่วง (Interval Scale) การให้คะแนนมีเกณฑ์ดังนี้

- | | | |
|---|---------|----------------------------------|
| 5 | หมายถึง | ความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ความต้องการอยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | ความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ความต้องการอยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | ความต้องการอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว ใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมาพิจารณาระดับความถี่ โดยใช้สูตรการคำนวณช่วงความกว้างของชั้น (มัลลิกา บุณนาท, 2537 : 29) ดังนี้

$$\begin{aligned} & \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

จากการดำเนินการดังกล่าวข้างต้น กำหนดเป็นเกณฑ์ในการประเมินค่าระดับความต้องการในด้านต่างๆ ได้ดังนี้

- การแปลความหมายของคะแนน กำหนดเกณฑ์เฉลี่ย 5 ระดับ ดังนี้
- | | | |
|-----------------------|---------|-----------------------|
| ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 | หมายถึง | อยู่ในระดับมากที่สุด |
| ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 | หมายถึง | อยู่ในระดับมาก |
| ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 | หมายถึง | อยู่ในระดับปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 | หมายถึง | อยู่ในระดับน้อย |
| ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 | หมายถึง | อยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้ยางและวัสดุแผ่น

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และกำหนดขอบเขตของการวิจัย
2. สร้างแบบสอบถามโดยขอบเขตของแบบสอบถามเกี่ยวข้องกับข้อมูลในส่วนของสถานประกอบการของผู้ตอบแบบสอบถาม สภาพปัญหาและสาเหตุความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้ยางและวัสดุแผ่น
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานต่างด้าวเพื่อพิจารณา ตรวจสอบความถูกต้อง และเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อนำมาแก้ไข
4. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามที่กำหนดไว้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ได้ทำการเก็บข้อมูลจากสองวิธี คือ

1. การส่งแบบสอบถามไปยังบริษัทที่เป็นสมาชิกของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย กลุ่มไม้อัด ไม้ยางและวัสดุแผ่น โดยขอความร่วมมือจากสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย กลุ่มอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้ยางและวัสดุแผ่นในการจัดส่งแบบสอบถามไปยังบริษัทสมาชิก โดยระบุให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวในระดับผู้จัดการแผนก และหัวหน้าคนงาน และขอให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามที่กรอกเรียบร้อยแล้วกลับมาที่ทำการกลุ่มอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้ยางและวัสดุแผ่น
2. แจกแบบสอบถามให้กับผู้บริหารหรือตัวแทนของกิจการที่เข้าร่วมประชุมในการประชุมกลุ่มอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้ยางและวัสดุแผ่นในวันที่ 2 และ 21 พฤษภาคม 2557 แล้วเก็บรวบรวมแบบสอบถามหลังการประชุม

การจัดระบบทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้แบบสอบถามคืนกลับมาแล้วผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการต่อไปนี้ได้แก่

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อคัดแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามฉบับที่มีความสมบูรณ์ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่กำหนดไว้ในแบบสอบถามแต่ละส่วน
3. การประมวลผลข้อมูล (Processing) นำแบบสอบถามที่ลงรหัสเรียบร้อยแล้วมาบันทึกลงในคอมพิวเตอร์และประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่รับกลับคืนมาทั้งหมดมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป (Statistical Package for the Social Sciences : SPSS for Windows) และใช้สถิติวิเคราะห์ ดังนี้

- 1 การวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ได้แก่ การแจกแจงความถี่ และร้อยละ
- 2 การวิเคราะห์ปัญหาและระดับความต้องการใช้แรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้ยางและวัสดุแผ่น สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
- 3 การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการใช้แรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้ยางและวัสดุแผ่นจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม ด้วยค่าสถิติทดสอบเอฟ (F-Test statistics) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 และเมื่อพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วย LSD)
- 4 การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ สถิติที่ใช้ได้แก่ การแจกแจงความถี่ และการพรรณนาความ

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบคุณภาพและความถูกต้องของเครื่องมือ แล้วปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิด้านแรงงานต่างด้าว จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของข้อคำถามแต่ละข้อด้านปัญหาและความต้องการใช้แรงงานต่างด้าว ในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้ยางและวัสดุแผ่น โดยดัชนีที่ใช้วัดคือ ดัชนีความสอดคล้องของคำถามกับจุดประสงค์ (Item-Objective Congruence Index : IOC) โดยกำหนดคะแนน ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดจุดประสงค์นั้นได้จริง

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดจุดประสงค์นั้นได้จริง

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่วัดจุดประสงค์นั้นได้จริง

แล้วนำคะแนนในแต่ละข้อมาหาค่า IOC เป็นรายข้อดังสูตรในการคำนวณ

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC = ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์

$\sum R$ = แทนผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในข้อนั้น ๆ

N = แทนจำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

เกณฑ์การพิจารณาความสอดคล้อง เป็นดังนี้

1. ถ้า $IOC \geq 0.5$ แสดงว่า ข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนหรือวัดจุดประสงค์นั้นจริงก็จะคัดเลือกข้อคำถามนั้นไว้

2. ถ้า $IOC \leq 0.5$ แสดงว่า ข้อคำถามข้อนั้นไม่วัดจุดประสงค์นั้นก็ควรตัดทิ้ง หรืออาจนำมาปรับปรุงใหม่ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

สถิติที่ใช้ในการศึกษา

ในการคำนวณค่าสถิติเบื้องต้นของข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม โดยใช้สถิติดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)

ค่าที่ได้มาหาค่าคะแนนเฉลี่ย (X) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D และมีมาตรวัดเป็นแบบ Select Category Scale 5 ระดับ

$$P = \frac{fX}{n} \times 100$$

เมื่อ	P	แทน	ค่าสถิติร้อยละ
	F	แทน	ความถี่ในการปรากฏของข้อมูล
	X	แทน	ค่าของข้อมูลหรือคะแนน
	N	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

นำข้อมูลปัจจัยทางการตลาด ในส่วนที่ 2 มาหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย (Mean) จำนวนจากสูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา 2545 : 39)

$$A = \frac{\sum \bar{x}}{N}$$

เมื่อ	X	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
	$\sum \bar{x}$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	N	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) คำนวณจากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541 : 40)

$$S.D. = \frac{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2}}{n(n-1)}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
	$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวอย่างยกกำลังสอง
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

นำข้อมูลในส่วนของพฤติกรรมการตัดสินใจใช้บริการของผู้บริโภคในส่วนที่ 3 แจกแจงความถี่ และ ร้อยละ

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) มาทำการทดสอบสมมติฐาน

โดยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะด้านประชากรศาสตร์กับปัญหาและความต้องการใช้แรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้ยางและวัสดุแผ่น โดยใช้สถิติการทดสอบ t-test สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ซึ่งทั้ง 2 กลุ่มเป็นอิสระต่อกัน ในกรณีที่กลุ่มตัวอย่างมีมากกว่า 2 กลุ่ม วิเคราะห์ด้วยสถิติการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

การทดสอบ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มในกรณีทราบค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (ชูศรี วงศ์รัตน์ 2541 : 165)

ในกรณีความแปรปรวน 2 กลุ่ม ไม่เท่ากัน $S_1^2 \neq S_2^2$ ใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{s_1^2/n_1 + s_2^2/n_2}}$$

$$df = \frac{(s_1^2/n_1 + s_2^2/n_2)}{\frac{s_1^2/n_1}{n_1-1} + \frac{s_2^2/n_2}{n_2-1}}$$

ในกรณีความแปรปรวน 2 กลุ่ม เท่ากัน $S_1^2 = S_2^2$ ใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2}{n_1} + \frac{(n_2 - 1)s_2^2}{n_2} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}}$$

$$n_1 + n_2 - 2$$

$$df = n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	\bar{x}_1	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	\bar{x}_2	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	s_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	s_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	df	แทน	องศาความเป็นอิสระ

ค่า F-Test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาศราช 2542 : 393)

$$F = \frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}}$$

เมื่อ	F	แทนค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤติจากการแจกแจง แบบ F เพื่อทราบนัยสำคัญ
	$MS_{(B)}$	แทนค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square Between Groups)
	$MS_{(W)}$	แทนค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square Within Groups)

โดยมีองศาอิสระ (Degree of Freedom หรือ d.f.) ดังนี้

	df	=	n - 1
	df(B)	=	p - 1
	df(M)	=	n - p
เมื่อ	n	แทน	จำนวนประชากร
	p	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe' Method) (Hinkle, Wiersma and Jurs, 1982 : 266)

$$F_s = \frac{(\bar{x}_i - \bar{x}_j)^2}{S_w^2 \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติในการแจกแจงแบบเอฟ (F-Distribution)
	\bar{x}_i	แทน	ค่าเฉลี่ยของข้อมูลในกลุ่มที่ 1
	\bar{x}_j	แทน	ค่าเฉลี่ยของข้อมูลในกลุ่มที่ 2
	MS _w	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	K	แทน	จำนวนกลุ่มที่ศึกษา
	N _i	แทน	จำนวนตัวอย่างในกลุ่มที่ 1
	N _j	แทน	จำนวนตัวอย่างในกลุ่มที่ 2

บทที่ 4

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่องสภาพปัญหาและความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวกรณีศึกษาในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้ยาง และวัสดุแผ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้ยางและวัสดุแผ่น เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัญหาและความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้ยางและวัสดุแผ่น จำแนกตามประเภทของบริษัท จำนวนพนักงาน ประเภทของโรงงาน ระยะเวลาในการดำเนินกิจการ และจำนวนแรงงานต่างด้าวในโรงงาน เพื่อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาและกำหนดนโยบายในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้ยางและวัสดุแผ่น ซึ่งได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้ยางและวัสดุแผ่น

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้ยางและวัสดุแผ่น

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติเอฟ ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน (F-test)
Sig	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistic Package for Social Science) นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และดำเนินการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพกิจการ

สถานภาพกิจการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ห้างหุ้นส่วนจำกัด	-	-
บริษัทจำกัด	66	66.0
บริษัทมหาชนจำกัด	34	34.0
อื่น ๆ	-	-
รวม	100	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า สถานภาพกิจการของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพกิจการเป็นบริษัทจำกัด จำนวน 66 ราย คิดเป็นร้อยละ 66.00 และบริษัทมหาชนจำกัด จำนวน 34 ราย คิดเป็นร้อยละ 34.00

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำนวนพนักงาน
ในบริษัท

จำนวนพนักงานในบริษัท	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 50 คน	-	-
50 - 100 คน	5	5.0
101 – 200 คน	38	38.0
มากกว่า 200 คน	57	57.0
รวม	100	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า จำนวนพนักงานในบริษัทของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีจำนวนมากกว่า 200 คน จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 57.00 รองลงมาคือ 101 – 200 คน จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 38.00 และ 50 – 100 คน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทกิจการ

ประเภทกิจการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โรงงานผลิตไม้อัด (Plywood)	52	52.0
โรงงานผลิตแผ่นปาร์ติเกิลบอร์ด	30	30.0
โรงงานผลิตแผ่นเอ็มดีเอฟ (MDF)	18	18.0
อื่นๆ	-	-
รวม	100	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ประเภทกิจการของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประเภทกิจการเป็นโรงงานผลิตไม้อัด (Plywood) จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00 รองลงมาคือ โรงงานผลิตแผ่นปาร์ติเกิลบอร์ด จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 และ โรงงานผลิตแผ่นเอ็มดีเอฟ (MDF) จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินกิจการ

ระยะเวลาในการดำเนินกิจการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	-	-
5 - 10 ปี	8	8.0
11 - 20 ปี	40	40.0
20 ปีขึ้นไป	52	52.0
รวม	100	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า ระยะเวลาในการดำเนินกิจการของ สถานประกอบการ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการดำเนินกิจการ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00 รองลงมาคือ 11 - 20 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 และ 5 - 10 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามจำนวนแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ

จำนวนแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 50 คน	24	24.0
50 - 100 คน	31	31.0
101 - 200 คน	29	29.0
มากกว่า 200 คน	16	16.0
รวม	100	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า จำนวนแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีจำนวนแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ 50 - 100 คน จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 รองลงมาคือ 101 - 200 คน จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 29.00 มีจำนวนแรงงาน

น้อยกว่า 50 คน จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 และมากกว่า 200 คน จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ผู้บริหาร	16	16.0
ผู้จัดการแผนก	22	22.0
หัวหน้าคนงาน	62	62.0
รวม	100	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า ตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับหัวหน้าคนงานจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 62.00 รองลงมาคือ ผู้จัดการแผนก จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00 และผู้บริหารของบริษัท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้ยาง และวัสดุแผ่น

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสภาพปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้ยางและวัสดุแผ่น

สภาพปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าว	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ปัญหาด้านขั้นตอนการทำงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.064	.660	ปานกลาง
2. ปัญหาด้านสภาพแวดล้อมและการจัดการ	2.448	.957	น้อย
3. ปัญหาด้านตัวแรงงานต่างด้าวเอง	2.256	.942	น้อย
รวม	2.589	.853	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับสภาพปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าว ในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.589 เมื่อพิจารณารายด้านลำดับแรกคือ ปัญหาด้านขั้นตอนการทำงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ย 3.064 รองลงมาคือ ปัญหาด้านสภาพแวดล้อมและการจัดการ มีค่าเฉลี่ย 2.448 และปัญหาด้านตัวแรงงานต่างด้าของตัวเอง 2.256

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสภาพปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวใน อุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่น ด้านขั้นตอนการทำงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ด้านขั้นตอนการทำงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ขั้นตอนในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว และการขอใบอนุญาตทำงานมีความซับซ้อน และใช้เวลาในการดำเนินการมาก	3.400	1.172	ปานกลาง
2. การติดต่อกับสำนักงานจัดหางานเอกชน หรือนายหน้าที่น่าแรงงานต่างด้าวเข้ามาในประเทศไทย	3.600	1.025	มาก
3. การติดต่อประสานงานกับแรงงานจังหวัด	3.080	1.203	ปานกลาง
4. การติดต่อกับสถานีตำรวจ และหน่วยงานด้านกระบวนการยุติธรรมอื่นๆ	3.280	1.190	ปานกลาง
5. การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานด้านสวัสดิการ การบริการสุขภาพ เช่น สถานีอนามัย โรงพยาบาล	2.920	1.134	ปานกลาง
รวม	3.064	.660	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับสภาพปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่น ด้านขั้นตอนการทำงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.064 เมื่อพิจารณารายด้านลำดับแรกคือการติดต่อกับสำนักงานจัดหางานเอกชน หรือนายหน้าที่นำแรงงานต่างด้าวเข้ามาในประเทศไทย มีค่าเฉลี่ย 3.600 รองลงมาคือ ขั้นตอนในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว และการขอใบอนุญาตทำงานมีความซับซ้อน และใช้เวลาในการดำเนินการมาก มีค่าเฉลี่ย 3.400 การติดต่อกับสถานีตำรวจ และหน่วยงานด้านกระบวนการยุติธรรมอื่นๆ มีค่าเฉลี่ย

3.280 การติดต่อประสานงานกับแรงงานจังหวัด มีค่าเฉลี่ย 3.080 และการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานด้านสวัสดิการการบริการสุขภาพ เช่น สถานีอนามัย โรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ย 2.920

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสภาพปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าว ในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้ยางและวัสดุแผ่น ด้านสภาพแวดล้อมและการจัดการ

ปัญหาด้านสภาพแวดล้อมและการจัดการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การสื่อสารผิดพลาดเนื่องจากความแตกต่างทางภาษา	2.720	1.045	ปานกลาง
2. สวัสดิการ ที่อยู่อาศัย และการรักษาพยาบาล	2.320	1.091	น้อย
3. บรรยากาศในการทำงานระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าว	2.400	1.172	น้อย
4. ความแตกต่างระหว่างขนบธรรมเนียมประเพณี	2.410	1.064	น้อย
5. การวางตำแหน่งงานและการมอบหมายความรับผิดชอบ	2.400	1.025	น้อย
รวม	2.448	.957	น้อย

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับสภาพปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าว ในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้ยางและวัสดุแผ่น ด้านสภาพแวดล้อมและการจัดการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.448 เมื่อพิจารณารายด้านลำดับแรกคือการสื่อสารผิดพลาดเนื่องจากความแตกต่างทางภาษา มีค่าเฉลี่ย 2.720 รองลงมาคือ ความแตกต่างระหว่างขนบธรรมเนียมประเพณี มีค่าเฉลี่ย 2.410 และบรรยากาศในการทำงานระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าว และการวางตำแหน่งงานและการมอบหมายความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 2.400

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสภาพปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวใน
อุตสาหกรรมไม้อัด ไม้ยางและวัสดุแผ่น ด้านตัวแรงงานต่างด้าวเอง

ปัญหาด้านตัวแรงงานต่างด้าวเอง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย	2.120	1.037	น้อย
2. ความมีระเบียบวินัย ปฏิบัติตามกฎระเบียบของ หน่วยงาน	2.280	1.155	น้อย
3. ความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน	2.080	.800	น้อย
4. ความสามารถในการเรียนรู้งาน	2.320	.973	น้อย
5. การสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น	2.480	1.105	น้อย
รวม	2.256	.942	น้อย

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับสภาพปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้
ยางและวัสดุแผ่น ด้านตัวแรงงานต่างด้าวเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.256 เมื่อ
พิจารณารายด้านลำดับแรกคือการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย 2.480 รองลงมาคือ
ความสามารถในการเรียนรู้งาน มีค่าเฉลี่ย 2.320 ความมีระเบียบวินัย ปฏิบัติตามกฎระเบียบของ
หน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 2.280 และความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ย 2.120

ส่วนที่ 3 ความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่น

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่น

ความต้องการแรงงานต่างด้าว	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านเศรษฐกิจ	2.872	.960	ปานกลาง
2. ด้านสังคม	3.536	.384	มาก
3. ด้านการเมือง	3.416	.536	ปานกลาง
รวม	3.275	.627	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.275 เมื่อพิจารณารายด้านลำดับแรกคือ ด้านสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.536 รองลงมาคือด้านการเมือง มีค่าเฉลี่ย 3.416 และด้านเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ย 2.872

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวใน
อุตสาหกรรมไม้อัด ไม้ยางและวัสดุแผ่น ด้านเศรษฐกิจ

ด้านเศรษฐกิจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ต้นทุนในด้านค่าจ้างแรงงานต่างด้าวถูกกว่าการจ้าง แรงงานคนไทย	2.560	1.559	ปานกลาง
2. แรงงานต่างด้าวสามารถปฏิบัติงานตามเวลาที่ โรงงานกำหนด ไม่หยุดงาน หรือขาดงาน	3.520	1.141	มาก
3. แรงงานต่างด้าวไม่อ้างหยุดงานในเทศกาลต่างๆ	3.040	1.377	ปานกลาง
4. แรงงานต่างด้าวมีความจงรักภักดีและไม่ออกจากงาน บ่อย	2.600	1.172	ปานกลาง
5. ค่าใช้จ่ายในการประกันสุขภาพให้แรงงานต่างด้าวอยู่ ในอัตราที่เหมาะสมไม่เป็นภาระกับบริษัท	2.640	.847	ปานกลาง
รวม	2.872	.960	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้
ยางและวัสดุแผ่น ด้านเศรษฐกิจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.872 เมื่อพิจารณารายด้าน
ลำดับแรกคือแรงงานต่างด้าวสามารถปฏิบัติงานตามเวลาที่โรงงานกำหนด ไม่หยุดงาน หรือขาดงาน มี
ค่าเฉลี่ย 3.520 รองลงมาคือ แรงงานต่างด้าวไม่อ้างหยุดงานในเทศกาลต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.040 ลำดับถัด
มาคือ ค่าใช้จ่ายในการประกันสุขภาพให้แรงงานต่างด้าวอยู่ในอัตราที่เหมาะสมไม่เป็นภาระกับบริษัท
มีค่าเฉลี่ย 2.640 ส่วนแรงงานต่างด้าวมีความจงรักภักดีและไม่ออกจากงานบ่อย มีค่าเฉลี่ย 2.600 และ
ต้นทุนในด้านค่าจ้างแรงงานต่างด้าวถูกกว่าการจ้างแรงงานคนไทย มีค่าเฉลี่ย 2.560

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรม
ไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่น ด้านสังคม

ด้านสังคม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. แรงงานต่างด้าว มีความขยัน อดทน และไม่เกียจงาน	3.520	1.210	มาก
2. แรงงานต่างด้าวมีความซื่อสัตย์ในการทำงาน	2.880	.998	ปานกลาง
3. แรงงานต่างด้าวให้ความเคารพและยอมรับนับถือนายจ้าง	3.360	1.059	ปานกลาง
4. แรงงานต่างด้าวสามารถปรับตัวและทำงานเป็นทีมได้ดี	2.880	.998	ปานกลาง
5. แรงงานต่างด้าวสามารถอยู่รวมกันในที่พักที่ทางบริษัทจัดหาให้ทำให้หารถรับส่งและดูแลได้ง่าย	2.680	1.014	ปานกลาง
รวม	3.536	.384	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่น ด้านสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.536 เมื่อพิจารณารายด้านลำดับแรกคือแรงงานต่างด้าว มีความขยัน อดทน และไม่เกียจงาน มีค่าเฉลี่ย 3.520รองลงมาคือแรงงานต่างด้าวให้ความเคารพและยอมรับนับถือนายจ้าง มีค่าเฉลี่ย 3.360 แรงงานต่างด้าวมีความซื่อสัตย์ในการทำงานและแรงงานต่างด้าวสามารถปรับตัวและทำงานเป็นทีมได้ดี มีค่าเฉลี่ย 2.880 และแรงงานต่างด้าวสามารถอยู่รวมกันในที่พักที่ทางบริษัทจัดหาให้ทำให้หารถรับส่งและดูแลได้ง่ายมีค่าเฉลี่ย 2.680

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรม
ไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่น ด้านการเมือง

ด้านการเมือง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การขาดแคลนแรงงานไทย ระดับแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labour)	4.000	1.101	มาก
2. การขาดแคลนแรงงานไทย ระดับแรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-Skilled Labour)	4.240	.818	มาก
3. แรงงานต่างด้าวหาได้ง่ายกว่าแรงงานไทย	4.000	1.172	มาก
4. กฎหมายแรงงานต่างด้าวเอื้ออำนวยต่อการจ้าง แรงงานต่างด้าว	2.160	.929	น้อย
5. เพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขันในตลาด AEC และ ตลาดโลก	2.680	1.053	ปานกลาง
รวม	3.416	.536	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่น ด้านการเมือง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.416 เมื่อพิจารณารายด้าน ลำดับแรกคือการขาดแคลนแรงงานไทย ระดับแรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-Skilled Labour) มีค่าเฉลี่ย 4.240 รองลงมาคือการขาดแคลนแรงงานไทยระดับแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labour) และแรงงานต่างด้าวหาได้ง่ายกว่าแรงงานไทย มีค่าเฉลี่ย 4.00 เพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขันในตลาด AEC และตลาดโลก มีค่าเฉลี่ย 2.680 และกฎหมายแรงงานต่างด้าวเอื้ออำนวยต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว มีค่าเฉลี่ย 2.160

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อปัญหาของการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้ยางและวัสดุแผ่นที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบปัญหาของการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้ยางและวัสดุแผ่นที่มีสถานภาพกิจการต่างกัน

ด้าน	สถานภาพ กิจการ	จำนวน	\bar{X}	SD	f	Sig
ปัญหาด้านขั้นตอน การทำงาน และ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	บริษัทจำกัด	66	3.085	.659	.192	.662
	บริษัทมหาชน จำกัด	34	3.024	.669		
	รวม	100	3.064	.660		
ปัญหาด้าน สภาพแวดล้อมและ การจัดการ	บริษัทจำกัด	66	2.421	.930	.151	.699
	บริษัทมหาชน จำกัด	34	2.500	.959		
	รวม	100	2.448	.957		
ปัญหาด้านตัว แรงงานต่างด้าวเอง	บริษัทจำกัด	66	2.239	.928	.060	.807
	บริษัทมหาชน จำกัด	34	2.288	.981		
	รวม	100	2.256	.942		
รวม	บริษัทจำกัด	66	2.582	.504	.040	.842
	บริษัทมหาชน จำกัด	34	2.604	.561		
	รวม	100	2.589	.522		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 15 พบว่า ค่าที่ได้จากการทดสอบสมมติฐานด้วย f-test ที่ระดับความเชื่อมั่น

95% ของปัญหาในการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่น มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 ซึ่งหมายความว่าสถานภาพกิจการต่างกัน มีปัญหาในการใช้แรงงานต่างด้าวไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบปัญหาในการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่นที่มีจำนวนพนักงานในบริษัทต่างกัน

ด้าน	จำนวนพนักงาน	จำนวน	\bar{X}	SD	f	Sig
ปัญหาด้านขั้นตอนการทำงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	50 - 100 คน	5	3.000	1.058	.116	.891
	101 – 200 คน	38	3.032	.755		
	มากกว่า 200 คน	57	3.091	.558		
	รวม	100	3.064	.660		
ปัญหาด้านสภาพแวดล้อมและการจัดการ	50 - 100 คน	5	2.320	.944	.066	.936
	101 – 200 คน	38	2.479	.965		
	มากกว่า 200 คน	57	2.439	.968		
	รวม	100	2.448	.957		
ปัญหาด้านตัวแรงงานต่างด้าวเอง	50 - 100 คน	5	2.280	.782	.032	.968
	101 – 200 คน	38	2.284	.948		
	มากกว่า 200 คน	57	2.235	.964		
	รวม	100	2.256	.942		
รวม	50 - 100 คน	5	2.533	.226	.034	.967
	101 – 200 คน	38	2.598	.499		
	มากกว่า 200 คน	57	2.588	.559		
	รวม	100	2.589	.522		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 พบว่า ค่าที่ได้จากการทดสอบสมมติฐานด้วย f-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ของปัญหาในการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่น มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 ซึ่งหมายความว่ากรณีที่จำนวนพนักงานในบริษัทต่างกัน มีความต้องการใช้แรงงานต่างด้าว ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบปัญหาในการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่นที่มีประเภทกิจการต่างกัน

ด้าน	ประเภทกิจการ	จำนวน	\bar{X}	SD	f	Sig
ปัญหาด้านขั้นตอนการทำงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ผลิตไม้อัด	52	3.062	.616	.404	.669
	ผลิตแผ่นปาร์ติเกิลบอร์ด	30	3.000	.827		
	ผลิตแผ่นเอ็มดีเอฟ	18	3.178	.460		
	รวม	100	3.064	.660		
ปัญหาด้านสภาพแวดล้อมและการจัดการ	ผลิตไม้อัด	52	2.769	.823	7.181*	.001
	ผลิตแผ่นปาร์ติเกิลบอร์ด	30	2.180	.860		
	ผลิตแผ่นเอ็มดีเอฟ	18	1.967	1.163		
	รวม	100	2.448	.957		
ปัญหาด้านตัวแรงงานต่างด้าวเอง	ผลิตไม้อัด	52	2.446	.677	4.346*	.016
	ผลิตแผ่นปาร์ติเกิลบอร์ด	30	2.253	1.240		
	ผลิตแผ่นเอ็มดีเอฟ	18	1.711	.863		
	รวม	100	2.256	.942		
รวม	ผลิตไม้อัด	52	2.759	.411	7.325*	.001
	ผลิตแผ่นปาร์ติเกิลบอร์ด	30	2.478	.540		
	ผลิตแผ่นเอ็มดีเอฟ	18	2.285	.610		
	รวม	100	2.589	.522		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 17 พบว่า ค่าที่ได้จากการทดสอบสมมติฐานด้วย f-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ของปัญหาในการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่นจำแนกตามสถานประกอบการที่มีประเภทกิจการต่างกัน พบว่าประเภทกิจการต่างกัันมีปัญหาด้านสภาพแวดล้อมและการจัดการ ปัญหาด้านตัวแรงงานต่างด้าวเอง และโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานประกอบการที่ผลิตไม้อัดจะมีค่าเฉลี่ยของปัญหาด้านสภาพแวดล้อมและการจัดการ ปัญหาด้านตัวแรงงานต่างด้าวเอง และโดยรวมมากที่สุด

ตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบปัญหาในการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่นที่มีระยะเวลาในการดำเนินกิจการต่างกัน

ด้าน	ระยะเวลาในการดำเนินกิจการ	จำนวน	\bar{X}	SD	f	Sig
ปัญหาด้านขั้นตอนการทำงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	5 – 10 ปี	8	2.800	.855	1.411	.249
	11 - 20 ปี	40	3.180	.668		
	20 ปีขึ้นไป	52	3.015	.616		
	รวม	100	3.064	.660		
ปัญหาด้านสภาพแวดล้อมและการจัดการ	5 – 10 ปี	8	3.500	.535	5.773*	.004
	11 - 20 ปี	40	2.340	.719		
	20 ปีขึ้นไป	52	2.369	1.074		
	รวม	100	2.448	.957		
ปัญหาด้านตัวแรงงานต่างด้าวเอง	5 – 10 ปี	8	3.200	.214	4.701*	.011
	11 - 20 ปี	40	2.160	1.134		
	20 ปีขึ้นไป	52	2.185	.762		
	รวม	100	2.256	.942		
รวม	5 – 10 ปี	8	3.167	.535	5.917*	.004
	11 - 20 ปี	40	2.560	.467		
	20 ปีขึ้นไป	52	2.523	.515		
	รวม	100	2.589	.522		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 18 พบว่า ค่าที่ได้จากการทดสอบสมมติฐานด้วย *F-test* ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ของปัญหาในการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่นจำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินกิจการต่างกัน พบว่าระยะเวลาในการดำเนินกิจการที่ต่างกันมีปัญหาด้านสภาพแวดล้อมและการจัดการ ปัญหาด้านตัวแรงงานต่างด้าวเอง และโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานประกอบการที่ระยะเวลาในการดำเนินกิจการ 5-10 ปีจะมีค่าเฉลี่ยของปัญหาด้านสภาพแวดล้อมและการจัดการ ปัญหาด้านตัวแรงงานต่างด้าวเอง และโดยรวมมากที่สุด

ตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบปัญหาในการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่นของสถานประกอบการที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวต่างกัน

ด้าน	จำนวนแรงงานต่าง ด้าว	จำนวน	\bar{X}	SD	f	Sig
ปัญหาด้านขั้นตอน การทำงาน และ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	น้อยกว่า 50 คน	24	3.075	.635	1.837	.146
	50 - 100 คน	31	2.974	.779		
	101 – 200 คน	29	2.966	.518		
	มากกว่า 200 คน	16	3.400	.620		
	รวม	100	3.064	.660		
ปัญหาด้าน สภาพแวดล้อมและ การจัดการ	น้อยกว่า 50 คน	24	2.292	1.111	1.541	.209
	50 - 100 คน	31	2.548	.982		
	101 – 200 คน	29	2.662	.760		
	มากกว่า 200 คน	16	2.100	.930		
	รวม	100	2.448	.957		
ปัญหาด้านตัวแรงงาน ต่างด้าวเอง	น้อยกว่า 50 คน	24	1.983	1.016	5.463*	.002
	50 - 100 คน	31	2.329	.935		
	101 – 200 คน	29	1.993	.728		
	มากกว่า 200 คน	16	3.000	.826		
	รวม	100	2.256	.942		
รวม	น้อยกว่า 50 คน	24	2.450	.688	1.903	.134
	50 - 100 คน	31	2.617	.498		
	101 – 200 คน	29	2.540	.420		
	มากกว่า 200 คน	16	2.833	.379		
	รวม	100	2.589	.522		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 19 พบว่า ค่าที่ได้จากการทดสอบสมมติฐานด้วย F-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ของปัญหาในการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่นจำแนกตามจำนวนแรงงานต่างด้าวต่างกัน พบว่าจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ต่างกันมีปัญหาด้านตัวแรงงานต่างด้าว

เองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานประกอบการที่มีแรงงาน มากกว่า 200 คน จะมีค่าเฉลี่ยของ ปัญหาด้านตัวแรงงานต่างด้าวเองมากที่สุด

ตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบปัญหาในการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและ วัสดุแผ่นของผู้ตอบคำถามที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน

ด้าน	ตำแหน่งงาน	จำนวน	\bar{X}	SD	f	Sig
ปัญหาด้านขั้นตอนการทำงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ผู้บริหาร	16	3.050	.568	.116	.891
	ผู้จัดการแผนก	22	3.009	.686		
	หัวหน้าพนักงาน	62	3.087	.681		
	รวม	100	3.064	.660		
ปัญหาด้านสภาพแวดล้อม และการจัดการ	ผู้บริหาร	16	2.463	.866	.023	.977
	ผู้จัดการแผนก	22	2.409	.951		
	หัวหน้าพนักงาน	62	2.458	.995		
	รวม	100	2.448	.957		
ปัญหาด้านตัวแรงงานต่างด้าวเอง	ผู้บริหาร	16	2.225	.926	.024	.976
	ผู้จัดการแผนก	22	2.252	.961		
	หัวหน้าพนักงาน	62	2.291	.942		
	รวม	100	2.256	.942		
รวม	ผู้บริหาร	16	2.579	.533	.029	.972
	ผู้จัดการแผนก	22	2.599	.539		
	หัวหน้าพนักงาน	62	2.570	.484		
	รวม	100	2.589	.522		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 20 พบว่า ค่าที่ได้จากการทดสอบสมมติฐานด้วย f-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ของปัญหาในการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่น มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 ซึ่งหมายความว่าตำแหน่งงานต่างกัน มีปัญหาในการใช้แรงงานต่างด้าว ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความต้องการแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้ยางและวัสดุแผ่น มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 21 ผลการเปรียบเทียบความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้ยางและวัสดุแผ่นที่มีสถานภาพกิจการต่างกัน

ด้าน	สถานภาพกิจการ	จำนวน	\bar{X}	SD	f	Sig
ด้านเศรษฐกิจ	บริษัทจำกัด	66	2.870	.942	.001	.974
	บริษัทมหาชนจำกัด	34	2.876	1.007		
	รวม	100	2.872	.960		
ด้านสังคม	บริษัทจำกัด	66	3.548	.383	.203	.653
	บริษัทมหาชนจำกัด	34	3.512	.391		
	รวม	100	3.536	.384		
ด้านการเมือง	บริษัทจำกัด	66	3.400	.526	.171	.680
	บริษัทมหาชนจำกัด	34	3.447	.562		
	รวม	100	3.416	.536		
รวม	บริษัทจำกัด	66	3.273	.423	.004	.950
	บริษัทมหาชนจำกัด	34	3.278	.452		
	รวม	100	3.275	.431		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 21 พบว่า ค่าที่ได้จากการทดสอบสมมติฐานด้วย f-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ของความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้ยางและวัสดุแผ่น มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 ซึ่งหมายความว่าสถานภาพกิจการต่างกัน มีความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 22 ผลการเปรียบเทียบความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้ยางและวัสดุแผ่นที่มีจำนวนพนักงานในบริษัทต่างกัน

ด้าน	จำนวนพนักงาน	จำนวน	\bar{X}	SD	f	Sig
ด้านเศรษฐกิจ	50 - 100 คน	5	2.480	.642	.436	.648
	101 – 200 คน	38	2.900	.897		
	มากกว่า 200 คน	57	2.888	1.026		
	รวม	100	2.872	.960		
ด้านสังคม	50 - 100 คน	5	3.480	.610	.168	.846
	101 – 200 คน	38	3.516	.440		
	มากกว่า 200 คน	57	3.554	.325		
	รวม	100	3.536	.384		
ด้านการเมือง	50 - 100 คน	5	3.440	.623	.020	.981
	101 – 200 คน	38	3.426	.533		
	มากกว่า 200 คน	57	3.407	.541		
	รวม	100	3.416	.536		
รวม	50 - 100 คน	5	3.133	.414	.280	.757
	101 – 200 คน	38	3.281	.400		
	มากกว่า 200 คน	57	3.283	.456		
	รวม	100	3.275	.431		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 22 พบว่า ค่าที่ได้จากการทดสอบสมมติฐานด้วย f-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ของความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้ยางและวัสดุแผ่น มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 ซึ่งหมายความว่าจำนวนพนักงานในบริษัทต่างกัน มีความต้องการใช้แรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้ยางและวัสดุแผ่น ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 23 ผลการเปรียบเทียบความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่นที่มีประเภทกิจการต่างกัน

ด้าน	ประเภทกิจการ	จำนวน	\bar{X}	SD	f	Sig
ด้านเศรษฐกิจ	ผลิตไม้อัด	52	2.569	.763	6.712*	.002
	ผลิตแผ่นปาร์ติเกิลบอร์ด	30	3.320	1.047		
	ผลิตแผ่นเอ็มดีเอฟ	18	3.000	1.045		
	รวม	100	2.872	.960		
ด้านสังคม	ผลิตไม้อัด	52	3.538	.358	.587	.558
	ผลิตแผ่นปาร์ติเกิลบอร์ด	30	3.487	.492		
	ผลิตแผ่นเอ็มดีเอฟ	18	3.611	.232		
	รวม	100	3.536	.384		
ด้านการเมือง	ผลิตไม้อัด	52	3.431	.487	.340	.713
	ผลิตแผ่นปาร์ติเกิลบอร์ด	30	3.447	.660		
	ผลิตแผ่นเอ็มดีเอฟ	18	3.322	.456		
	รวม	100	3.416	.536		

73

รวม	ผลิตไม้อัด	52	3.179	.413	3.119*	.049
	ผลิตแผ่นปาร์ติเกิลบอร์ด	30	3.418	.454		
	ผลิตแผ่นเอ็มดีเอฟ	18	3.311	.390		
	รวม	100	3.275	.431		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 23 พบว่า ค่าที่ได้จากการทดสอบสมมติฐานด้วย f-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ของความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่น ด้านเศรษฐกิจ มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งหมายความว่าประเภทกิจการต่างกัน มีความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่น ด้านเศรษฐกิจ และโดยรวมแตกต่างกัน โดยสถานประกอบการที่ผลิตแผ่นปาร์ติเกิลจะมีค่าเฉลี่ยความต้องการใช้แรงงานต่างด้าว ของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่น ด้านเศรษฐกิจ และโดยรวมมากกว่าสถานประกอบการประเภทกิจการอื่นๆ

ตารางที่ 24 ผลการเปรียบเทียบความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่นที่มีระยะเวลาในการดำเนินงานต่างกัน

ด้าน	ระยะเวลาในการดำเนินงาน	จำนวน	\bar{X}	SD	f	Sig
ด้านเศรษฐกิจ	5 – 10 ปี	8	2.900	.962	.096	.908
	11 - 20 ปี	40	2.820	1.089		
	20 ปีขึ้นไป	52	2.908	.866		
	รวม	100	2.872	.960		
ด้านสังคม	5 – 10 ปี	8	3.400	.428	2.665	.075
	11 - 20 ปี	40	3.640	.371		
	20 ปีขึ้นไป	52	3.477	.376		
	รวม	100	3.536	.384		
ด้านการเมือง	5 – 10 ปี	8	4.100	.535	9.664*	.000
	11 - 20 ปี	40	3.260	.587		
	20 ปีขึ้นไป	52	3.431	.403		
	รวม	100	3.416	.536		
รวม	5 – 10 ปี	8	3.467	.641	.925	.400
	11 - 20 ปี	40	3.240	.465		
	20 ปีขึ้นไป	52	3.272	.362		
	รวม	100	3.275	.431		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 24 พบว่า ค่าที่ได้จากการทดสอบสมมติฐานด้วย f-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ของความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่น ด้านการเมืองมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งหมายความว่าระยะเวลาในการดำเนินงานต่างกัน มีความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่น ด้านการเมืองแตกต่างกัน โดยสถานประกอบการที่มีระยะเวลาในการดำเนินงาน 5-10 ปี มีความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวด้านการเมืองมากกว่าสถานประกอบการที่มีระยะเวลาในการดำเนินงานอื่นๆ

ตารางที่ 25 ผลการเปรียบเทียบความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่นที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวต่างกัน

ด้าน	จำนวนแรงงานต่าง ด้าว	จำนวน	\bar{X}	SD	f	Sig
ด้านเศรษฐกิจ	น้อยกว่า 50 คน	24	2.842	1.035	12.847*	.000
	50 - 100 คน	31	2.690	.744		
	101 – 200 คน	29	2.469	.802		
	มากกว่า 200 คน	16	4.000	.620		
	รวม	100	2.872	.960		
ด้านสังคม	น้อยกว่า 50 คน	24	3.525	.408	1.194	.316
	50 - 100 คน	31	3.497	.444		
	101 – 200 คน	29	3.497	.323		
	มากกว่า 200 คน	16	3.700	.310		
	รวม	100	3.536	.384		
ด้านการเมือง	น้อยกว่า 50 คน	24	3.500	.566	21.447*	.000
	50 - 100 คน	31	3.323	.449		
	101 – 200 คน	29	3.069	.352		
	มากกว่า 200 คน	16	4.100	.103		
	รวม	100	3.416	.536		
รวม	น้อยกว่า 50 คน	24	3.289	.413	32.820*	.000
	50 - 100 คน	31	3.170	.293		
	101 – 200 คน	29	3.011	.286		
	มากกว่า 200 คน	16	3.933	.138		
	รวม	100	3.275	.431		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 25 พบว่า ค่าที่ได้จากการทดสอบสมมติฐานด้วย f-test ที่ระดับความเชื่อมั่น

95% ของความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่น ด้านเศรษฐกิจ และด้านการเมือง มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งหมายความว่าสถานประกอบการที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวต่างกัน มีความต้องการใช้แรงงานต่างด้าว ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง และโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยสถานประกอบการที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวมากกว่า 200 คน จะมีค่าเฉลี่ยความต้องการใช้แรงงานต่างด้าว ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง และโดยรวมมากกว่าสถานประกอบการที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวในกลุ่มอื่นๆ

ตารางที่ 26 ผลการเปรียบเทียบความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้ยางและวัสดุแผ่นที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน

ด้าน	ตำแหน่งงาน	จำนวน	\bar{X}	SD	f	Sig
ด้านเศรษฐกิจ	ผู้บริหาร	16	2.725	1.032	.225	.799
	ผู้จัดการแผนก	22	2.894	.956		
	หัวหน้าพนักงาน	62	2.918	.952		
	รวม	100	2.872	.960		
ด้านสังคม	ผู้บริหาร	16	3.538	.332	.127	.881
	ผู้จัดการแผนก	22	3.548	.397		
	หัวหน้าพนักงาน	62	3.500	.399		
	รวม	100	3.536	.384		
ด้านการเมือง	ผู้บริหาร	16	3.425	.536	.056	.945
	ผู้จัดการแผนก	22	3.426	.552		
	หัวหน้าพนักงาน	62	3.382	.512		
	รวม	100	3.416	.536		
รวม	ผู้บริหาร	16	3.229	.468	.126	.881
	ผู้จัดการแผนก	22	3.289	.432		
	หัวหน้าพนักงาน	62	3.267	.418		
	รวม	100	3.275	.431		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 26 พบว่า ค่าที่ได้จากการทดสอบสมมติฐานด้วย f-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ของความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้ยางและวัสดุแผ่น มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 ซึ่งหมายความว่าตำแหน่งงานต่างกัน มีความต้องการใช้แรงงานต่างด้าว ไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงสภาพปัญหาและความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อศึกษาถึงสภาพปัญหาและสาเหตุ ความต้องการ ใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่น และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบสภาพปัญหาและสาเหตุความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บาง และวัสดุแผ่น จำแนกตามสถานภาพกิจการ จำนวนพนักงาน ประเภทกิจการ ระยะเวลาในการดำเนิน กิจการ จำนวนแรงงานต่างด้าว และตำแหน่งงาน

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือสถานประกอบการที่เป็นสมาชิกสภา อุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย กลุ่มอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่น จำนวน 25 บริษัท โดย เก็บตัวอย่างพนักงานภายในบริษัททั้ง 25 แห่ง รวมข้อมูลที่สมบูรณ์ทั้งสิ้น 100 ฉบับ เครื่องมือที่ใช้ใน การวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะโดยทั่วไปของสถานประกอบการ ได้แก่ สถานภาพกิจการ จำนวนพนักงาน ประเภทกิจการ ระยะเวลาในการดำเนินกิจการ จำนวนแรงงานต่างด้าว และตำแหน่ง งาน

ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและ วัสดุแผ่น ในสามด้าน ได้แก่ ปัญหาด้านขั้นตอนการทำงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ปัญหาด้าน สภาพแวดล้อมและการจัดการ ปัญหาด้านตัวแรงงานต่างด้าวเอง โดยใช้คำถามแบบมาตราส่วน ประมาณค่า แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด, มาก, ปานกลาง, น้อย และน้อยที่สุด

ข้อคำถามเกี่ยวกับสาเหตุความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บาง และวัสดุแผ่น ในสามด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง โดยใช้คำถามแบบมาตราส่วน ประมาณค่า แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด, มาก, ปานกลาง, น้อย และน้อยที่สุด

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่องสภาพปัญหาและความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้
อัด ไม้บางและวัสดุแผ่นมีดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานในสถานประกอบการที่มีการจัดตั้งในรูปแบบ
บริษัทจำกัด จำนวน 66 ราย คิดเป็นร้อยละ 66.00 และมีจำนวนพนักงานมากกว่า 200 คน จำนวน 57
คน คิดเป็นร้อยละ 57.00 ส่วนใหญ่มีประเภทกิจการเป็นโรงงานผลิตไม้อัด (Plywood) จำนวน 52 คน
คิดเป็นร้อยละ 52.00 สำหรับระยะเวลาในการดำเนินกิจการของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มี
ระยะเวลาในการดำเนินกิจการ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00 ส่วนใหญ่ มีจำนวน
แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ 50 - 100 คน จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 และส่วน
ใหญ่เป็นพนักงานระดับหัวหน้างาน จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 62.00

2. ผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้ บางและวัสดุแผ่น

สภาพปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่น
ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.589 โดยพบว่าปัญหาด้านขั้นตอนการทำงานและ
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 3.064 รองลงมาคือปัญหาด้านสภาพแวดล้อมและการจัดการ
มีค่าเฉลี่ย 2.448 และปัญหาด้านตัวแรงงานต่างด้าวเองมีค่าเฉลี่ย 2.256

เมื่อพิจารณาสภาพปัญหารายด้าน ลำดับแรก ปัญหาด้านขั้นตอนการทำงานและ
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านลำดับแรกคือปัญหาด้าน
การติดต่อกับสำนักงานจัดหางานเอกชนหรือนายหน้าที่น่าแรงงานต่างด้าวเข้ามาในประเทศไทย มี
ค่าเฉลี่ย 3.600 ลำดับที่สอง ปัญหาด้านสภาพแวดล้อมและการจัดการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย มี
ค่าเฉลี่ย 2.448 โดยปัญหาหลักคือการสื่อสารผิดพลาดเนื่องจากความแตกต่างทางภาษา มีค่าเฉลี่ย
2.720 ลำดับที่สาม ปัญหาด้านตัวแรงงานต่างด้าวเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.256
เมื่อพิจารณารายด้านลำดับแรกคือการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย 2.480

3. ผลการวิเคราะห์ความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่น

ผลการวิเคราะห์ความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.275 โดยพบว่าความต้องการแรงงานต่างด้าว ด้านสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 3.536 รองลงมาคือด้านการเมือง มีค่าเฉลี่ย 3.416 และด้านเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ย 2.872

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าระดับความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่น ด้านเศรษฐกิจ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.872 เมื่อพิจารณารายด้านลำดับแรกคือแรงงานต่างด้าวสามารถปฏิบัติงานตามเวลาที่โรงงานกำหนดไม่หยุดงานหรือขาดงาน มีค่าเฉลี่ย 3.520 สำหรับด้านสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.536 เมื่อพิจารณารายด้านลำดับแรกคือแรงงานต่างด้าว มีความขยัน อดทน และไม่เกียจงาน มีค่าเฉลี่ย 3.520 และสำหรับด้านการเมือง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.416 เมื่อพิจารณารายด้านลำดับแรกคือการขาดแคลนแรงงานไทย ระดับแรงงานฝีมือ มีค่าเฉลี่ย 4.240

4. การทดสอบสมมติฐาน

4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลต่อสภาพปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่น

1. สถานภาพกิจการต่างกัน คือ บริษัทจำกัด และ บริษัทมหาชนจำกัด ในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่น มีสภาพปัญหาในการใช้แรงงานต่างด้าวไม่แตกต่างกัน
2. จำนวนพนักงานในองค์กรต่างกัน ในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่น มีสภาพปัญหาในการใช้แรงงานต่างด้าวไม่แตกต่างกัน
3. ประเภทกิจการต่างกัน มีปัญหาด้านสภาพแวดล้อมและการจัดการ ปัญหาด้านตัวแรงงานต่างด้าวเอง และสภาพปัญหาโดยรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานประกอบการที่ผลิตไม้อัดจะมีค่าเฉลี่ยของปัญหาด้านสภาพแวดล้อมและการจัดการ ปัญหาด้านตัวแรงงานต่างด้าวเอง และโดยรวมมากที่สุด

4. ระยะเวลาในการดำเนินกิจการที่ต่างกัน มีปัญหาด้านสภาพแวดล้อมและการจัดการ ปัญหาด้านตัวแรงงานต่างตัวเอง และโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานประกอบการที่ระยะเวลาในการดำเนินกิจการ 5-10 ปีจะมีค่าเฉลี่ยของปัญหาด้านสภาพแวดล้อมและการจัดการ ปัญหาด้านตัวแรงงานต่างตัวเอง และโดยรวมมากที่สุด

5. จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ต่างกัน มีปัญหาด้านตัวแรงงานต่างตัวเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานประกอบการที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวมากกว่า 200 คน มีค่าเฉลี่ยของปัญหาด้านตัวแรงงานต่างตัวเองมากที่สุด

6. ตำแหน่งงานต่างกัน ของผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้สภาพปัญหาในการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่น ไม้แตกต่างกัน

4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลต่อความต้องการแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่น

1. สถานภาพกิจการต่างกัน คือ บริษัทจำกัด และ บริษัทมหาชนจำกัด ในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่น มีความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวไม่แตกต่างกัน

2. จำนวนพนักงานในองค์กรต่างกัน ในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่น มีความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวไม่แตกต่างกัน

3. ประเภทกิจการต่างกัน มีความต้องการใช้แรงงานต่างด้าว ด้านเศรษฐกิจ และโดยรวมแตกต่างกัน โดยบริษัทที่ผลิตแผ่นปาร์ติเกิลจะมีค่าเฉลี่ยความต้องการใช้แรงงานต่างด้าว ด้านเศรษฐกิจ และโดยรวมมากกว่ากิจการประเภทกิจการอื่นๆ

4. ระยะเวลาในการดำเนินกิจการต่างกัน มีความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวด้านการเมืองแตกต่างกัน โดยผู้ประกอบการที่มีระยะเวลาในการดำเนินกิจการ 5-10 ปี มีความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวด้านการเมืองมากกว่าผู้ประกอบการที่มีระยะเวลาในการดำเนินกิจการอื่นๆ

5. จำนวนแรงงานต่างด้าวต่างกัน มีความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง และโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยบริษัทที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวมากกว่า 200 คน จะมีค่าเฉลี่ยความต้องการใช้แรงงานต่างด้าว ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง และโดยรวมมากกว่าผู้ประกอบการที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวในกลุ่มอื่นๆ

6. ตำแหน่งงานต่างกัน ของผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ความต้องการในการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่น ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

สภาพปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่น

1. สภาพปัญหาด้านขั้นตอนการทำงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ขั้นตอนในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวและการขอใบอนุญาตทำงานมีความซับซ้อนและใช้เวลาในการดำเนินการมากอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กัญญา โพรพันธุ์ และคณะ (2556) ที่พบว่า ผู้ประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก จำนวน 7 จังหวัด คือ ชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด ฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี และสระแก้ว เห็นว่าขั้นตอนในการขึ้นทะเบียนและต่อใบอนุญาตทำงาน มีความยุ่งยากซับซ้อนและเสียเวลาในระดับปานกลาง และการศึกษาของ ภัทระ เกดอินทร์ (2556) ที่พบว่าผู้ประกอบการธุรกิจก่อสร้างในจังหวัดอุบลราชธานีประสบปัญหาในด้านขั้นตอน ระยะเวลา และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว และเมื่อศึกษาขยายไปถึง จิรพล ภูมิภักดี (2548) ก็พบผลการศึกษาที่สอดคล้องกันว่า ผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรีประสบปัญหาด้านวิธีการต่อทะเบียนแรงงานต่างด้าว ที่มีความยุ่งยากซับซ้อนและใช้เวลามาก จากตัวอย่างการศึกษาเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่าตลอดระยะเวลาสิบปีที่ผ่านมา ปัญหาในด้านนี้ยังไม่มีการเปลี่ยนแปลง หรือได้รับการแก้ไขอย่างจริงจัง ซึ่งอาจส่งผลร้ายแรงต่อเศรษฐกิจโดยรวมในอนาคต โดยผู้ประกอบการมีความต้องการให้รัฐบาลให้การสนับสนุนการจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย โดยปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ผ่อนผันและยืดอายุแรงงานต่างด้าว รวมทั้งลดขั้นตอนและค่าใช้จ่ายในการลงทะเบียน

2. ปัญหาด้านสภาพแวดล้อมและการจัดการอยู่ในระดับน้อย เช่น ปัญหาด้านการสื่อสารผิดพลาดเนื่องจากความแตกต่างทางภาษา ซึ่งผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ กัญญา โพรพันธุ์ และคณะ (2556) ที่พบว่าปัญหาด้านภาษาและการสื่อสารอยู่ในระดับปานกลาง และขัดแย้งกับผลการศึกษาของ วิมล พรชัยวัฒนากร (2550) และ ธงชัย เพียรแสวงบุญ (2546) ที่พบว่าปัญหาด้านการสื่อสารและการมอบหมายงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งเมื่อมองลึกลงไปถึงประชากรที่ใช้ในการศึกษาของแต่ละกลุ่มพบว่าการศึกษาของ กัญญา โพรพันธุ์ และคณะ และการศึกษาเรื่องสภาพปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าว กรณีศึกษา อุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่นในครั้งนี้ มีกลุ่มตัวอย่างที่คล้ายกัน คือเป็นบริษัทจำกัด ที่ส่วนใหญ่มีคนงานมากกว่า 200 คน ในขณะที่การศึกษาของ วิมล พรชัยวัฒนากรทำการศึกษากับผู้ประกอบการฟาร์มสุกรในพื้นที่จังหวัดชลบุรีที่ร้อยละห้าสิบของผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงงานน้อยกว่าห้าคน และการศึกษาของธงชัย เพียรแสวงบุญที่ทำการศึกษากิจการระหว่างได้กึ่งเรือกับแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในเรือ จึงอาจวิเคราะห์

ได้ว่า แรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการขนาดใหญ่สามารถเรียนรู้และขอความช่วยเหลือจากเพื่อนแรงงานต่างด้าวคนอื่นเมื่อไม่เข้าใจงาน หรือคำสั่งจากหัวหน้างาน จึงทำให้ลดปัญหาเรื่องการสื่อสารที่ผิดพลาดได้

3. สภาพปัญหาด้านตัวแรงงานต่างด้าวเองอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ธนภัท มนูญกิติกร, พงศ์ ทรดาล, สมเดช เฉยไสย (2553) ที่พบว่าแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในอุตสาหกรรมเครื่องปั้นดินเผาในจังหวัดราชบุรี มีความซื่อสัตย์ ขยัน และอดทน และการศึกษาในครั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุณีย์ จ้อยจำรัส (2547) ที่พบว่าแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมอาหารทะเลเยือกแข็งมีความอดสาหะ ขยันอดทนในการทำงาน ไม่เกีย่งงาน และมักทำงานในกะกลางคืน

ความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่น

1. ความต้องการด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าแรงงานต่างด้าวสามารถปฏิบัติงานตามเวลาที่โรงงานกำหนด ไม่หยุดงานหรือขาดงาน และไม่อ้างหยุดงานในเทศกาลต่าง ๆ ซึ่งทำให้การผลิตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในด้านอุตสาหกรรม การเพิ่มจำนวนการผลิตโดยการทำงานเป็นกะตลอดยี่สิบสี่ชั่วโมงนับเป็นการใช้พื้นที่การทำงานอย่างคุ้มค่าและช่วยลดต้นทุนการผลิตลดลง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กัญญา โพรพ์พันธุ์ และคณะ (2556) ที่พบว่า ผู้ประกอบการมีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวในด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับสูง เพราะเห็นว่าเป็นการช่วยลดค่าใช้จ่ายของกิจการ และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ จิรพล ภูมิภักดี (2548) ที่กล่าวว่า แรงงานต่างด้าวมีค่าแรงถูกกว่าเมื่อเทียบกับค่าแรงคนไทย ค่าใช้จ่ายการประกันสุขภาพของแรงงานต่างด้าวอยู่ในอัตราที่เหมาะสมไม่เป็นภาระของผู้ประกอบการ อีกทั้งแรงงานต่างด้าวไม่เรียกร้องขอสวัสดิการมากเหมือนแรงงานไทย ทำให้ผู้ประกอบการมีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวมาก

2. ความต้องการด้านสังคมอยู่ในระดับสูง โดยผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าแรงงานต่างด้าวมีความขยัน อดทน และไม่เกีย่งงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กัญญา โพรพ์พันธุ์ และคณะ (2556) ที่พบว่าปัจจัยด้านแรงงานที่มีความอดทน ไม่เกีย่งงาน มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ในระดับสูง และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธนภัท มนูญกิติกร, พงศ์ ทรดาล, สมเดช เฉยไสย (2553) รวมถึงการศึกษาของ จิรพล ภูมิภักดี (2548) และ สุณีย์ จ้อยจำรัส (2547) ที่พบว่าแรงงานต่างด้าวมีความขยันและอดทนในการทำงานที่หนัก สกปรก ที่แรงงานไทยไม่นิยมทำ

3. ความต้องการด้านการเมืองอยู่ในระดับปานกลาง โดยการขาดแคลนแรงงานไทยทั้งในระดับแรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-Skilled Labour) และแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labour) เป็นปัจจัยหลักที่ทำให้ต้องการใช้แรงงานต่างด้าว ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาอื่น ๆ เช่น กัญญา โพรพันธุ์ และคณะ (2556), ภัทระ เกิดอินทร์ (2556), ธนภัก มนูญกิติกร, พงศ์ หรดาต, สมเดช เจยไสย (2553), จิรพล ภูมิภักดี (2548) และ สุณีย์ จ้อยจำรัส (2547) ที่ต่างก็พบการขาดแคลนแรงงานไทยเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้ผู้ประกอบการต้องจ้างแรงงานต่างด้าว ซึ่งจะเห็นได้ว่าการขาดแคลนแรงงานระดับไร้ฝีมือ และกึ่งฝีมือเกิดขึ้นในทุกภาคการผลิต และเมื่อมองจากสถิติโดยรวมจะพบว่าอัตราการว่างงานในไทยที่มีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2550 โดย ณ ไตรมาสที่ 2 ปี 2554 มีอัตราการว่างงานเพียงร้อยละ 0.6 โดยอัตราการว่างงานของแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled labour) ต่ำสุดอยู่ที่ร้อยละ 0.42 รองลงมาคือ แรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-skilled labour) และแรงงานที่มีฝีมือ (Skilled labour) อยู่ที่ร้อยละ 1.0 (เสาวณี จันทะพงษ์ และศลิษา อังศรีประเสริฐ, 2554) การที่แรงงานกึ่งฝีมือเข้าสู่ตลาดแรงงานไม่เพียงพอต่อความต้องการ เนื่องจากนักเรียนที่จบมัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช. และ ปวส. นิยมศึกษาต่อระดับปริญญาตรีทำให้กำลังแรงงานกึ่งมีทักษะขยายตัวน้อยกว่ากำลังแรงงานที่มีทักษะ เนื่องจากคนไทยมุ่งเรียนในระดับสูงมากขึ้นเพื่อได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น เนื่องด้วยการกำหนดค่าจ้างจะกำหนดตามวุฒิการศึกษาที่สำเร็จมากกว่าความสามารถและประสบการณ์ของแรงงาน ประกอบกับนโยบายสร้างโอกาสทางการศึกษาของภาครัฐโดยมีการจัดตั้งกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา (กยศ.)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา มีดังนี้

1.1 ภาครัฐควรมีแผนยุทธศาสตร์เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว (Immigration policy) อย่างชัดเจน เนื่องจากแรงงานต่างด้าวจำเป็นต่อตลาดแรงงานไทย รวมถึงการปรับปรุงกฎหมายแรงงานต่างด้าวให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของไทย สร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในการวางระบบที่มีประสิทธิภาพทั้งในการจัดจ้างและควบคุมแรงงานต่างด้าว เพื่อรักษาระดับการผลิตและการส่งออก รวมทั้งเป็นการป้องกันปัญหาลักลอบเข้าเมืองและปัญหาต่อเนื่องจากแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าเมือง

1.2 จากการที่จำนวนโรงงานไม่ลดลงเรื่อยๆ เพราะปริมาณไม้ในเมืองไทยลดลง และแรงงานไทยเองก็ไม่อยากทำงานเหล่านี้ รัฐบาลควรส่งเสริมในแรงงานไทยในแง่การพัฒนาแรงงานมีฝีมือที่จะเข้ามาสู่อุตสาหกรรมแผ่นแปร์ติเกอร์ และ MDF ที่จำเป็นต้องใช้ทักษะในการทำงานสูง

1.3 รัฐควรส่งเสริมการวิจัยการผลิตวัสดุแผ่นแทนไม้ (Wood-based Panels) อาทิเช่น ฟางข้าว แกลบ ชานอ้อย ต้นมันสำปะหลัง ช้างข้าวโพด ก้านใบของปาล์ม น้ำมัน และหญ้าชนิดต่าง ๆ เนื่องจากจำนวนไม้ในประเทศไทยมีจำนวนน้อยลงเรื่อยๆ และส่งเสริมให้มีความเป็นไปได้ในการผลิตระดับอุตสาหกรรมเพื่อทดแทนกิจการโรงเลื่อย ตลอดจนเพิ่มอัตราจ้างงานในประเทศ รวมถึงเป็นการสร้างจุดขายในเรื่อง Environment Friendly เพื่อนำรายได้เข้าสู่ประเทศ

1.4 ภาครัฐและภาคเอกชนควรพัฒนาและสร้างความร่วมมือให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างสถาบันการศึกษา สถาบันฝึกอบรม สถาบันเฉพาะทาง และสถานประกอบการในภาคการผลิตต่างๆ เพื่อสามารถผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพและตรงตามความต้องการ และควรเสริมสร้างระบบข้อมูลสำหรับการวางแผนกำลังคนของประเทศและปรับปรุงคุณภาพของแรงงานในระยะยาว

1.5 ควรเพิ่มผลิตภาพของแรงงาน (Labour productivity) โดยภาครัฐและภาคเอกชนควรสนับสนุนการลงทุนในสินทรัพย์ทุนให้มีจำนวนเครื่องจักรต่อแรงงานมากขึ้น การพัฒนาเทคโนโลยี เร่งพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีสมรรถนะสูงโดยจัดฝึกอบรมทักษะที่จำเป็น และสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) ที่เน้นพัฒนาคุณลักษณะใฝ่เรียนรู้ให้แก่บุคลากร

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษากลุ่มโรงงานที่ทำการผลิตไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่นเท่านั้น อาจทำให้การศึกษาไม่ครอบคลุม ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรทำการศึกษากลุ่มธุรกิจอื่นๆเพื่อทำให้ผลการศึกษารอบคลุมมากที่สุด

2.2 ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ-เชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งคำตอบที่ได้รับอาจไม่ครอบคลุมปัญหาทั้งหมด ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปจึงควรทำการศึกษาเชิงคุณภาพเพิ่มเติมเพื่อให้ได้คำตอบและรายละเอียดเชิงลึกมากยิ่งขึ้น (In-Dept- Interview)

2.3 ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆที่จะใช้ในการวิจัยให้หลากหลายมากยิ่งขึ้น เพื่อสามารถอธิบายถึงสภาพปัญหาและความต้องการใช้แรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่นได้ละเอียดและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

กรมการจัดหางาน. ข้อมูลประกอบการสัมมนาวิทยากรทิศทางการศึกษาเชิงประจักษ์ “การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย”. กรุงเทพฯ : สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2546.

กระทรวงแรงงาน. กรมการจัดหางาน. สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. 2551. “รายงานผลการพิจารณาอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://www.mol.go.th>, 2557.

กัญญา โพธิ์พันธุ์ และคณะ. “การศึกษาการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก”. วารสารการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา. ฉบับ 2(2), 2556 หน้า 39 - 49. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : http://digital_collect.lib.buu.ac.th/ojs/index.php/business/article/view/2945, 2557

กฤตยา อาชวนิจกุล และ พรสุข เกิดสว่าง. “ทางเลือกนโยบายการนำเข้าแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย”. มหาวิทยาลัยมหิดล, 2540.

จิรพล ภูมิภักดี. “การศึกษาความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี”. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2546.

ฉลองขวัญ อุดทะยอด. “ผลกระทบของการจ้างแรงงานต่างชาติต่อความมั่นคงแห่งชาติกรณีศึกษาแรงงานพม่า”. การค้นคว้าแบบอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2542.

ชวิน เจริญสุวรรณ. “ศึกษาภาวะการขาดแคลนกรรมกรและความต้องการกรรมกรต่างด้าวในจังหวัดราชบุรี ปี 2543”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสาขาสารณะ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2544.

ชัยพงษ์ คำเนียง, สถาบันศึกษานโยบายสาธารณะ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (2556). “สถานการณ์แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย” (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://www.siamintelligence.com/thai-labor-migration-status/>

ชูชัย สมितिไกร. การคัดเลือกบุคคลากร. เชียงใหม่: ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2546.

ถาวร ผิวเนตร “การเติบโตทางธุรกิจของสถานประกอบการที่ใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง 3 สัญชาติ กรณีศึกษา อำเภอเมือง และอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย”. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, 2547.

ชนกภัก มนุกิตติกร, พงศ์ ทรดาลม, และ สมเดช เฉลยไสย. “ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเครื่องปั้นดินเผา จังหวัดราชบุรี”. วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2553 (112 – 118).

ชนววรรณ พงษ์อร่าม. “ความคิดเห็นของผู้ประกอบการธุรกิจต่อเนื่องจากกึ่งทะเลที่มีต่อการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร”. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2546.

ธีรดา พุ่มชะบา. “การนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือไปปฏิบัติในเขตพื้นที่อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2549.

ประสูติพล พรประภา. “ทัศนคติของแรงงานไทยที่ทำงานร่วมกับแรงงานต่างด้าวในธุรกิจอุตสาหกรรมปลาทุ่นบรจกระป๋องในจังหวัดสมุทรสาคร”. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2548.

ปรีชา สีลาวิไลลักษณ์และคณะ. “การศึกษาความเป็นไปได้ในการใช้แรงงานเพื่อทดแทนแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมโรงสีข้าวภาคตะวันออก”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2542.

วันเพ็ญ วอกลาง. “กระบวนการปรับตัวและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะอยู่ถาวรของแรงงานอพยพจากประเทศพม่า: กรณีศึกษาจังหวัดเชียงราย”. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาประชากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2540.ว

วิมล พรชัยวัฒนากร. “ปัญหาอุปสรรคของผู้ประกอบการในการจ้างแรงงานต่างด้าว : กรณีศึกษาฟาร์มสุกรในพื้นที่จังหวัดชลบุรี”. ปัญหาพิเศษหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารท้องถิ่น วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2550.

สมบัติ พฤษพิศกุล. “ความคิดเห็นและพฤติกรรมการใช้แรงงานต่างชาติของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี”. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาประชากรศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2541.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. 2551. “พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://www.krisdika.go.th>, 2557.

สำนักวิจัยเอแบคโพลล์. 2549. “ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ/แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานรับจ้าง/ใช้แรงงานในประเทศไทย: กรณีศึกษาคนไทยใน 11 จังหวัดทุกภาคของประเทศ”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://www.ryt9.com/news/2006-12-18/5841486/>, 2557.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ (NSO), สำนักงาน. “ข้อมูลโครงสร้างอายุของผู้มีงานทำในแต่ละภูมิภาค 1 ค ก 1 ร ผ ล ี ต , Labour force survey, 2553 Q1. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : http://www.senate.go.th/w3c/senate/pictures/comm/57/file_1343115661.pdf, 2557.

สุณีย์ จ้อยจำรัส. “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ในจังหวัดสมุทรสาคร”. การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2547.

เสกสิทธิ์ คุณศรี. “การประเมินความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย: ศึกษากรณี อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2539.

เสาวณี จันทะพงษ์ และ กรวิทย์ ตันศรี, ธนาคารแห่งประเทศไทย. “การขาดแคลนแรงงานไทย : สภาพปัญหาและแนวทางแก้ไข”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : www.senate.go.th/w3c/senate/.../file_1343115661.pdf, 2557

เสาวณี จันทะพงษ์ และศลิษา อังศรีประเสริฐ. การขาดแคลนแรงงานของไทย : ปัญหาโครงสร้างที่ต้องแก้ไขแบบบูรณาการ. ข่าวเศรษฐกิจ ธนาคารแห่งประเทศไทย, 7 พฤศจิกายน 2554. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://www.ryt9.com/s/bot/1476202>

อาทิ ครูศากยวงศ์. เศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2553.

ภาคผนวก

ผนวก ก

แบบสอบถามที่ในการเก็บข้อมูล

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการศึกษาวิชาการค้นคว้าอิสระ ของนักศึกษาหลักสูตร ป้องกันราชอาณาจักรร่วมเอกชน ข้อมูลที่ได้จะใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ และขอขอบพระคุณทุกท่านที่ช่วยสละเวลาในการตอบแบบสอบถามนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกิจการ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับท่านมากที่สุด

1. สถานภาพกิจการของท่าน

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> ห้างหุ้นส่วนจำกัด | <input type="checkbox"/> บริษัทจำกัด |
| <input type="checkbox"/> บริษัทมหาชนจำกัด | <input type="checkbox"/> อื่น ๆ (โปรดระบุ)..... |

2. บริษัทของท่านมีพนักงานกี่คน

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 50 คน | <input type="checkbox"/> 50 - 100 คน |
| <input type="checkbox"/> 101 – 200 คน | <input type="checkbox"/> มากกว่า 200 คน |

3. ประเภทกิจการของท่าน

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> โรงงานผลิตไม้อัด (Plywood) | <input type="checkbox"/> โรงงานผลิตแผ่นปาร์ติเกิลบอร์ด |
| <input type="checkbox"/> โรงงานผลิตแผ่นเอ็มดีเอฟ (MDF) | <input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ)..... |

4. ระยะเวลาในการดำเนินกิจการ

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1) น้อยกว่า 5 ปี | <input type="checkbox"/> 2) 5 - 10 ปี |
| <input type="checkbox"/> 3) 11 - 20 ปี | <input type="checkbox"/> 3) 20 ปีขึ้นไป |

5. ปัจจุบันท่านมีแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการกี่คน

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 50 คน | <input type="checkbox"/> 50 - 100 คน |
| <input type="checkbox"/> 101 – 200 คน | <input type="checkbox"/> มากกว่า 200 คน |

6. ตำแหน่งงานของท่าน

- | | |
|---------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> ผู้บริหาร | <input type="checkbox"/> ผู้จัดการแผนก |
| <input type="checkbox"/> หัวหน้าคนงาน | |

ตอนที่ 2 สภาพปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรม ไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่น
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับความรู้ของท่านมากที่สุด โดย

- 1 หมายถึง ปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุด และ
 5 หมายถึง ปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด

สภาพปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าว	ระดับ				
	1	2	3	4	5
ปัญหาด้านขั้นตอนการทำงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง					
ขั้นตอนในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว และการขอใบอนุญาตทำงาน มีความซับซ้อน และใช้เวลาในการดำเนินการมาก					
การติดต่อกับสำนักงานจัดหางานเอกชน หรือนายหน้าที่น่าแรงงานต่างด้าวเข้ามาในประเทศไทย					
การติดต่อประสานงานกับแรงงานจังหวัด					
การติดต่อกับสถานีตำรวจ และหน่วยงานด้านกระบวนการยุติธรรมอื่นๆ					
การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานด้านสวัสดิการการบริการสุขภาพ เช่น สถานีอนามัย โรงพยาบาล					
ปัญหาด้านสภาพแวดล้อมและการจัดการ					
การสื่อสารผิดพลาดเนื่องจากความแตกต่างทางภาษา					
สวัสดิการ ที่อยู่อาศัย และการรักษาพยาบาล					
บรรยากาศในการทำงานระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าว					
ความแตกต่างระหว่างขนบธรรมเนียมประเพณี					
การวางตำแหน่งงานและการมอบหมายความรับผิดชอบ					
ปัญหาด้านตัวแรงงานต่างด้าวเอง					
ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย					
ความมีระเบียบวินัย ปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน					
ความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน					
ความสามารถในการเรียนรู้งาน					
การสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น					

ตอนที่ 3 ความต้องการใช้แรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่น
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับความรู้ของท่านมากที่สุด โดย

- 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด และ
 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

สาเหตุความต้องการแรงงานต่างด้าวในด้าน	ระดับ				
	1	2	3	4	5
ด้านเศรษฐกิจ					
ต้นทุนในด้านค่าจ้างแรงงานต่างด้าวถูกกว่าการจ้างแรงงานคนไทย					
แรงงานต่างด้าวสามารถปฏิบัติงานตามเวลาที่โรงงานกำหนด ไม่หยุดงาน หรือขาดงาน					
แรงงานต่างด้าวไม่อ้างหยุดงานในเทศกาลต่างๆ					
แรงงานต่างด้าวมีความจงรักภักดีและไม่ออกจากงานบ่อย					
ค่าใช้จ่ายในการประกันสุขภาพให้แรงงานต่างด้าวอยู่ในอัตราที่เหมาะสมไม่เป็นภาระกับบริษัท					
ด้านสังคม					
แรงงานต่างด้าว มีความขยัน อดทน และไม่เกียจงาน					
แรงงานต่างด้าวมีความซื่อสัตย์ในการทำงาน					
แรงงานต่างด้าวให้ความเคารพและยอมรับนับถือนายจ้าง					
แรงงานต่างด้าวสามารถปรับตัวและทำงานเป็นทีมได้ดี					
แรงงานต่างด้าวสามารถอยู่ร่วมกันในที่พักที่ทางบริษัทจัดหาให้ทำให้หารถรับส่งและดูแลได้ง่าย					
ด้านการเมือง					
การขาดแคลนแรงงานไทยระดับแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labour)					
การขาดแคลนแรงงานไทยระดับแรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-Skilled Labour)					
แรงงานต่างด้าวหาได้ง่ายกว่าแรงงานไทย					
กฎหมายแรงงานต่างด้าวเอื้ออำนวยต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว					
เพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขันในตลาด AEC และตลาดโลก					

ผนวก ข

รายชื่อบริษัทที่ทำการเก็บข้อมูล

ลำดับ	รายชื่อบริษัท	ที่อยู่
1	บริษัท กรีน พาเนล จำกัด	80 หมู่ 6 ตำบลหนองชุมพลเหนือ อำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี 76140
2	บริษัท กรีนรีเวอร์ พาเนล (ประเทศไทย) จำกัด	222 หมู่ที่ 4 ตำบลท่าช้าง อำเภอบางกล่ำ จังหวัดสงขลา 90110
3	บริษัท โคโคบอร์ด จำกัด	190/2 หมู่ที่ 4 ตำบลระแหง อำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี 12140
4	บริษัท ต.ประสานศิลป์ จำกัด	40/5 หมู่ที่ 9 ถนนบางบัวทอง-สุพรรณบุรี ตำบลละ หาร อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี 11110
5	บริษัท ต.วิบูลย์สินผลิตภัณฑ์ไม้ จำกัด	49 หมู่ที่ 2 ซอยสุขุมวิท 103 ถนนสุขุมวิท แขวงคอกไม้ เขตพระโขนง กรุงเทพฯ 10260
6	บริษัท บัวทองศิริทรัพย์ จำกัด	77 หมู่ที่ 5 ตำบลละหาร อำเภอบางบัวทอง จังหวัด นนทบุรี 11110
7	บริษัท ปาร์ติเกิ้ล แพลนเนอร์ จำกัด	2/1 ถนนวงศ์สว่าง แขวงวงศ์สว่าง เขตบางซื่อ กรุงเทพฯ 10800
8	บริษัท พังงาทิมเบอร์อินดัสทรีส์ จำกัด	47/3 หมู่ที่ 7 ถนนเพชรเกษม ตำบลทุ่งมะพร้าว อำเภอ ท้ายเหมือง จังหวัดพังงา 82120
9	บริษัท พาเนล พลัส จำกัด	2 อาคารเพลินจิตเซ็นเตอร์ ชั้น 25 ซอย 2 ถนนสุขุมวิท แขวงคลองเตย เขตคลองเตย กรุงเทพฯ 10110
10	บริษัท พี ที เค วัสดุ จำกัด	29/4 หมู่ที่ 6 ถนนเทศบาล 3 ตำบลบางเตย อำเภอสาม โคก จังหวัดปทุมธานี 12160
11	บริษัท เมโทร เอ็ม.ดี.เอฟ. จำกัด	74 หมู่ที่ 2 ตำบลบางกระสอบ อำเภอเมือง จังหวัด นนทบุรี 11000
12	บริษัท แม่ใหญ่ จำกัด	2/1 ถนนวงศ์สว่าง แขวงวงศ์สว่าง เขตบางซื่อ กรุงเทพฯ 10800

ลำดับ	รายชื่อบริษัท	ที่อยู่
13	บริษัท ไม้อัดลำพญา จำกัด	82 หมู่ที่ 11 ถนนลำพญา-บางภาษี ตำบลลำพญา อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม 73130
14	บริษัท รวมเจริญอุตสาหกรรม จำกัด	120 ซอยสุขสวัสดิ์ 78/7 ถนนสุขสวัสดิ์ ตำบลบางจาก อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ 10130
15	บริษัท โรงเลื่อยไม้รังสิต จำกัด	46 หมู่ที่ 3 ถนนติวานนท์ ตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี 12000
16	บริษัท วนชัย กรู๊ป จำกัด (มหาชน)	2/1 ถนนวงศ์สว่าง แขวงวงศ์สว่าง เขตบางซื่อ กรุงเทพฯ 10800
17	บริษัท วนชัย พาเนล อินดัสทรีส์ จำกัด	2/1 ถนนวงศ์สว่าง แขวงวงศ์สว่าง เขตบางซื่อ กรุงเทพฯ 10800
18	บริษัท วนชัย วิเนียร์ แอนด์ พลายวู้ด จำกัด	2/1 ถนนวงศ์สว่าง แขวงวงศ์สว่าง เขตบางซื่อ กรุงเทพฯ 10800
19	บริษัท ส.กิจชัย วู้ด แพนเนล จำกัด	29 หมู่ที่ 7 ตำบลห้วยยาง อำเภอแกลง จังหวัดระยอง 21110
20	บริษัท ส.พลายวู้ด จำกัด	5 หมู่ที่ 2 ตำบลทางเกวียน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง 21110
21	บริษัท สยามริโซ ผลิตภัณฑ์ไม้ จำกัด	39/9 หมู่ที่ 3 ตำบลพุนพิน อำเภอพุนพิน จังหวัดสุ ราษฎร์ธานี 84130
22	บริษัท สหะชัยพาติเคิลบอร์ด จำกัด	15/6 หมู่ที่ 8 ถนนกรุงเทพ-สุพรรณบุรี ตำบลละหาร อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี 11110
23	บริษัท สินเจริญ วิเนียร์ แอนด์ พลายวู้ด จำกัด	40/6 หมู่ที่ 9 ตำบลละหาร อำเภอบางบัวทอง จังหวัด นนทบุรี 11110
24	บริษัท อะโกร ไฟเบอร์ จำกัด	94/1 หมู่ที่ 3 ตำบลเขาหินซ้อน อำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา 24120
25	บริษัท เอส.พี.บี.พาเนล อินดัสทรีส์ จำกัด	38/2 หมู่ที่ 7 ตำบลนาไต้ อำเภอบ้านนาเดิม จังหวัดสุ ราษฎร์ธานี 84240

ผนวก ก

พระราชบัญญัติ การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551

พระราชบัญญัติ

การทำงานของคนต่างด้าว

พ.ศ. ๒๕๕๑

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๑

เป็นปีที่ ๖๓ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว

พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๕ ประกอบกับมาตรา ๓๒ มาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ และมาตรา ๔๓ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของ สภานิติบัญญัติแห่งชาติ ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑”

มาตรา ๒[๑] พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิก

(๑) พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑

(๒) พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๔

มาตรา ๔ พระราชบัญญัตินี้ไม่ใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ในราชอาณาจักรของคนต่าง
 ต่างเฉพาะในฐานะ ดังต่อไปนี้

(๑) บุคคลในคณะผู้แทนทางทูต

(๒) บุคคลในคณะผู้แทนทางกงสุล

(๓) ผู้แทนของประเทศสมาชิกและพนักงานขององค์การสหประชาชาติและทบวงการ
 ชำนาญพิเศษ

(๔) คนรับใช้ส่วนตัวซึ่งเดินทางจากต่างประเทศเพื่อมาทำงานประจำอยู่กับบุคคลตาม (๑)
 หรือ (๒) หรือ (๓)

(๕) บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจตามความตกลงที่รัฐบาลไทยทำไว้กับรัฐบาล
 ต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ

(๖) บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจเพื่อประโยชน์ในทางการศึกษา วัฒนธรรม ศิลปะการ
 กีฬา หรือกิจการอื่น ทั้งนี้ ตามที่จะได้กำหนดโดยพระราชกฤษฎีกา

(๗) บุคคลซึ่งคณะรัฐมนตรีอนุญาตให้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจอย่างหนึ่งอย่างใด โดย
 จะกำหนดเงื่อนไขไว้ด้วยหรือไม่ก็ได้

มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้

“คนต่างด้าว” หมายความว่า บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย

“ทำงาน” หมายความว่า การทำงานโดยใช้กำลังกายหรือความรู้ด้วยประสงค์ค่าจ้างหรือ
 ประโยชน์อื่นใดหรือไม่ก็ตาม

“ใบอนุญาต” หมายความว่า ใบอนุญาตทำงาน

“ผู้รับใบอนุญาต” หมายความว่า คนต่างด้าวซึ่งได้รับใบอนุญาต

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา ๕ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๓ (๑) และ (๒)
 และ มาตรา ๑๔ ให้ทำงานที่กำหนดในกฎกระทรวงที่ออกตามความในมาตรา ๑๕

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

“คณะกรรมการกองทุน” หมายความว่า คณะกรรมการกองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับ
 ออกไปนอกราชอาณาจักร

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว

“คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์” หมายความว่า คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์การทำงาน
ของคนต่างด้าว

“พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติ
นี้

“นายทะเบียน” หมายความว่า อธิบดี และพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งตาม
ข้อเสนอแนะของอธิบดีเพื่อออกใบอนุญาตและปฏิบัติการอื่นตามพระราชบัญญัตินี้

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมการจัดหางาน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๖ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มี
อำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียมไม่เกินอัตราในบัญชีท้ายพระราชบัญญัตินี้ ยกเว้น
ค่าธรรมเนียม และกำหนดกิจการอื่นเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

กฎกระทรวงนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

หมวด ๑

การทำงานของคนต่างด้าว

ส่วนที่ ๑

บททั่วไป

มาตรา ๗ งานใดที่คนต่างด้าวอาจทำได้ในท้องถิ่นใด เมื่อใด ให้เป็นไปตามที่กำหนดใน
กฎกระทรวง โดยคำนึงถึงความมั่นคงของชาติ โอกาสในการประกอบอาชีพของคนไทยและความต้องการ
แรงงานต่างด้าวที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้ จะกำหนดให้แตกต่างกันระหว่างคนต่างด้าวทั่วไปกับ
คนต่างด้าวตามมาตรา ๑๓ และมาตรา ๑๔ ก็ได้

ความในวรรคหนึ่งไม่ใช้บังคับกับการทำงานของคนต่างด้าวตามมาตรา ๑๒

มาตรา ๘ เพื่อประโยชน์ในการจำกัดจำนวนคนต่างด้าวซึ่งมิใช่ช่างฝีมือหรือผู้ชำนาญการที่จะเข้ามาทำงานบางประเภทหรือบางลักษณะในราชอาณาจักร รัฐมนตรี โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี จะกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้เรียกเก็บค่าธรรมเนียมการจ้างคนต่างด้าวซึ่งมิใช่ช่างฝีมือหรือผู้ชำนาญการที่จะเข้ามาทำงานตามประเภทหรือลักษณะที่กำหนดในราชอาณาจักรก็ได้

ผู้ใดประสงค์จะจ้างคนต่างด้าวตามวรรคหนึ่ง ให้แจ้งต่อนายทะเบียนตามแบบที่อธิบดี กำหนดและชำระค่าธรรมเนียมก่อนทำสัญญาจ้างไม่น้อยกว่าสามวันทำการ

ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติในวรรคสอง ต้องเสียเงินเพิ่มอีกหนึ่งเท่าของค่าธรรมเนียมที่ต้องชำระ

ส่วนที่ ๒

ใบอนุญาตทำงาน

มาตรา ๙ ห้ามมิให้คนต่างด้าวทำงานใดนอกจากงานตามมาตรา ๘ และได้รับใบอนุญาตจากนายทะเบียน เว้นแต่คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองเพื่อทำงานอันจำเป็นและเร่งด่วนที่มีระยะเวลาทำงานไม่เกินสิบห้าวัน แต่คนต่างด้าวจะทำงานนั้นได้เมื่อได้มีหนังสือแจ้งให้นายทะเบียนทราบ

ในการออกใบอนุญาต นายทะเบียนจะกำหนดเงื่อนไขให้คนต่างด้าวต้องปฏิบัติด้วยก็ได้

ใบอนุญาต การขอรับใบอนุญาต การออกใบอนุญาต และการแจ้งตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามแบบและวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

อธิบดีจะวางระเบียบเพื่อกำหนดแนวทางในการกำหนดเงื่อนไขตามวรรคสอง ให้นายทะเบียนต้องปฏิบัติก็ได้

มาตรา ๑๐ คนต่างด้าวซึ่งจะขอรับใบอนุญาตตามมาตรา ๙ ต้องมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรหรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง โดยมีใช้ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยวหรือผู้เดินทางผ่าน และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๑๑ ผู้ใดประสงค์จะจ้างคนต่างด้าวซึ่งอยู่นอกราชอาณาจักรเข้ามาทำงานในกิจการของตนในราชอาณาจักร จะยื่นคำขอรับใบอนุญาตและชำระค่าธรรมเนียมแทนคนต่างด้าวนั้นก็ได้ การขอรับใบอนุญาตแทนคนต่างด้าวตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๑๒ ในการอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนหรือกฎหมายอื่น ให้ผู้อนุญาตตามกฎหมายดังกล่าวมีหนังสือแจ้งการอนุญาตนั้นต่อนายทะเบียนพร้อมด้วยรายละเอียดที่อธิบดีกำหนดโดยเร็ว

เมื่อได้รับแจ้งตามวรรคหนึ่ง ให้นายทะเบียนออกใบอนุญาตให้คนต่างด้าวนั้นภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ ได้รับแจ้ง

ในระหว่างรอรับใบอนุญาตตามวรรคสอง ให้คนต่างด้าวนั้นทำงานไปพลางก่อนได้โดยได้รับยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามมาตรา ๒๔ จนถึงวันที่นายทะเบียนแจ้งให้มารับใบอนุญาต

มาตรา ๑๓ คนต่างด้าวซึ่งไม่อาจขอรับใบอนุญาตตามมาตรา ๙ เพราะเหตุดังต่อไปนี้ อาจขอรับใบอนุญาตต่อนายทะเบียนเพื่อทำงานตามประเภทที่คณะรัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ โดยคำนึงถึงความมั่นคงของชาติและผลกระทบต่อสังคม

(๑) ถูกเนรเทศตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศและได้รับการผ่อนผันให้ไปประกอบอาชีพ ณ ที่แห่งใดแทนการเนรเทศหรืออยู่ในระหว่างรอการเนรเทศ

(๒) เข้ามาหรืออยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองแต่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง

(๓) ถูกถอนสัญชาติตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๓๓๗ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ หรือตามกฎหมายอื่น

(๔) เกิดในราชอาณาจักรแต่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๓๓๗ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๑๕

(๕) เกิดในราชอาณาจักรแต่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติ ประกาศตามวรรคหนึ่ง คณะรัฐมนตรีจะกำหนดเงื่อนไขอย่างใดไว้ด้วยก็ได้

การขอรับใบอนุญาตและการออกใบอนุญาตตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๑๔ คนต่างด้าวซึ่งมีภูมิลำเนาและเป็นคนสัญชาติของประเทศที่มีชายแดนติดกับประเทศไทย ถ้าได้เข้ามาในราชอาณาจักรโดยมีเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง อาจได้รับอนุญาตให้ทำงานบางประเภทหรือลักษณะงานในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวในช่วงระยะเวลาหรือตามฤดูกาลที่กำหนดได้ ทั้งนี้ เฉพาะการทำงานภายในท้องที่ที่อยู่ติดกับชายแดนหรือท้องที่ต่อเนื่องกับท้องที่ดังกล่าว

คนต่างด้าวซึ่งประสงค์จะทำงานตามวรรคหนึ่ง ให้ยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงานชั่วคราวพร้อมกับแสดงเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางต่อนายทะเบียนและชำระค่าธรรมเนียมตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ในการออกใบอนุญาต ให้นายทะเบียนระบุท้องที่หรือสถานที่ที่อนุญาตให้ทำงาน ระยะเวลาที่อนุญาตให้ทำงาน ประเภทหรือลักษณะงาน และนายจ้างที่คนต่างด้าวนั้นจะไปทำงานด้วย ทั้งนี้ ตามแบบและวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

ความในมาตรานี้จะใช้บังคับกับท้องที่ใด สำหรับคนต่างด้าวสัญชาติใด เพื่อทำงานประเภทหรือลักษณะใด ในช่วงระยะเวลาหรือฤดูกาลใด โดยมีเงื่อนไขอย่างใด ให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๑๕ ลูกจ้างซึ่งได้รับใบอนุญาตตามมาตรา ๕ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๓ (๑) และ (๒) และมาตรา ๑๔ เฉพาะงานที่กำหนดในกฎกระทรวง ต้องส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อเป็นประกันค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างนั้นกลับออกไปนอกราชอาณาจักร โดยให้นายจ้างมีหน้าที่หักเงินค่าจ้างจากลูกจ้างนั้นและนำส่งเข้ากองทุน

จำนวนเงินที่ลูกจ้างต้องส่งเข้ากองทุน การหักเงินค่าจ้าง และการนำส่งเงินค่าจ้างเข้ากองทุนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ กำหนดเวลา และอัตราตามที่กำหนดในกฎกระทรวงทั้งนี้ จำนวนและอัตราดังกล่าวจะกำหนดให้แตกต่างกันสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นคนต่างด้าวแต่ละสัญชาติก็ได้ โดยคำนึงถึงค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างแต่ละสัญชาติกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

ความในวรรคหนึ่งไม่ใช้บังคับกับลูกจ้างซึ่งมีหลักฐานใบรับตามมาตรา ๑๖ วรรคหนึ่ง แสดงว่าได้จ่ายเงินเข้ากองทุนครบถ้วนแล้ว หรือมีหนังสือรับรองตามมาตรา ๑๖ วรรคสอง และลูกจ้างซึ่งปรากฏตามหลักฐานของนายทะเบียนว่าได้จ่ายเงินเข้ากองทุนครบถ้วนแล้ว ทั้งนี้ เฉพาะลูกจ้างซึ่งยังไม่เคยได้รับเงินคืนตาม

มาตรา ๑๘ หรือยังไม่เคยถูกส่งกลับตามมาตรา ๒๐

มาตรา ๑๖ เมื่อนายจ้างนำส่งเงินค่าจ้างของลูกจ้างผู้ใดเข้ากองทุนแล้ว ให้นายทะเบียนออกใบรับให้แก่ นายจ้าง โดยในใบรับนั้นอย่างน้อยต้องระบุชื่อและเลขประจำตัวของลูกจ้างซึ่งถูกหักค่าจ้าง จำนวนเงินที่นำส่ง และจำนวนเงินค้างส่ง และให้นายจ้างมอบใบรับให้แก่ลูกจ้างนั้นไว้เป็นหลักฐาน

เมื่อลูกจ้างถูกหักเงินค่าจ้างเพื่อนำส่งเข้ากองทุนครบถ้วนแล้ว ให้นายทะเบียนออกหนังสือรับรองให้แก่ลูกจ้างนั้นเพื่อเป็นหลักฐาน

ในกรณีที่หนังสือรับรองตามวรรคสอง สูญหายหรือเสียหาย ลูกจ้างมีสิทธิขอรับใบแทนจากนายทะเบียน

การออกใบรับตามวรรคหนึ่ง การออกหนังสือรับรองตามวรรคสอง และการออกใบแทนตามวรรคสาม ให้เป็นไปตามแบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๑๗ นายจ้างซึ่งไม่นำส่งเงินค่าจ้างตามมาตรา ๑๕ เข้ากองทุนหรือนำส่งไม่ครบถ้วน ต้องเสียเงินเพิ่มในอัตราร้อยละสองต่อเดือนของเงินค่าจ้างที่ไม่ได้นำส่งหรือนำส่งไม่ครบ

มาตรา ๑๘ ลูกจ้างซึ่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักร โดยค่าใช้จ่ายของตนเองมีสิทธิได้รับเงินค่าจ้างของตนที่ถูกหักและนำส่งเข้ากองทุนคืน โดยยื่นคำร้องขอคืนต่อนายทะเบียน ณ ด้านตรวจคนเข้าเมืองที่ตนจะต้องผ่านเพื่อกลับออกไปนอกราชอาณาจักร หรือมีหนังสือแจ้งการขอคืนไปยังนายทะเบียน

การขอคืนเงินค่าจ้างตามวรรคหนึ่ง ลูกจ้างต้องแนบหลักฐานตามมาตรา ๑๖ วรรคหนึ่งในกรณียังส่งเงินเข้ากองทุนไม่ครบถ้วน หรือหลักฐานตามมาตรา ๑๖ วรรคหนึ่งหรือวรรคสองในกรณีส่งเงินเข้ากองทุนครบถ้วนแล้ว

ให้นายทะเบียนมีหน้าที่คืนเงินค่าจ้างตามวรรคหนึ่งให้แก่ลูกจ้างภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้องหรือหนังสือแจ้งการขอคืน แล้วแต่กรณี ในกรณีที่นายทะเบียนคืนเงินค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเมื่อพ้นกำหนดเวลาดังกล่าว ให้นายทะเบียนคืนเงินพร้อมด้วยดอกเบี้ยในอัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปีนับแต่วันที่ครบกำหนดสามสิบวันดังกล่าวจนถึงวันที่นายทะเบียนคืนเงินค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง

การคืนเงินค่าจ้างและดอกเบี้ยตามมาตรานี้จะคืนเป็นเงินสด หรือเช็คระบุชื่อลูกจ้าง หรือโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากของลูกจ้างก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่อธิบดีกำหนด

มาตรา ๑๙ ลูกจ้างซึ่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักร โดยค่าใช้จ่ายของตนเอง ถ้ามิได้ขอรับเงินค่าจ้างของตนที่ถูกหักและนำส่งเข้ากองทุนคืนตามมาตรา ๑๘ ภายในสองปีนับแต่วันที่กลับออกไปนอกราชอาณาจักร ให้เป็นอันหมดสิทธิที่จะได้รับเงินนั้นคืน และให้เงินนั้นตกเป็นของกองทุน

ในกรณีที่ลูกจ้างตามวรรคหนึ่งกลับเข้ามาในราชอาณาจักรและกลับเข้าทำงานตามใบอนุญาตเดิมที่ยังไม่สิ้นอายุ หรือได้ทำงานตามใบอนุญาตใหม่อันเป็นงานที่กำหนดในกฎกระทรวงที่ออกตามความใน มาตรา ๑๕ แล้วแต่กรณี ภายในสองปีนับแต่วันที่กลับออกไปนอกราชอาณาจักร ลูกจ้างนั้นไม่ต้องถูกหักเงินค่าจ้างเพื่อนำส่งเข้ากองทุนอีก เว้นแต่เงินค่าจ้างที่ลูกจ้างนั้นเคยถูก

หักและนำส่งเข้ากองทุนยังไม่ครบถ้วน ให้นายจ้างหักเงินค่าจ้างของลูกจ้างนั้นและนำส่งเข้ากองทุนจนกว่าจะครบถ้วน

มาตรา ๒๐ เมื่อมีกรณีที่จะต้องส่งลูกจ้างกลับออกไปนอกราชอาณาจักร ให้กองทุนจ่ายเงินของกองทุนเป็นค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างนั้นกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งจะถูกส่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักรยังส่งเงินเข้ากองทุนไม่ครบถ้วนให้กองทุนจ่ายเงินของกองทุนสมทบในส่วนที่ขาด เว้นแต่ลูกจ้างนั้นเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามความต้องการของนายจ้าง นายจ้างนั้นต้องรับผิดชอบในเงินจำนวนที่ลูกจ้างยังส่งเข้ากองทุนไม่ครบถ้วน และให้กองทุนเรียกเก็บเงินส่วนที่ยังขาดอยู่นั้นจากนายจ้าง

มาตรา ๒๑ ใบอนุญาตที่ออกให้ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้มีอายุไม่เกินสองปีนับแต่วันออก เว้นแต่ใบอนุญาตที่ออกให้แก่คนต่างด้าวตามมาตรา ๑๒ ให้มีอายุเท่าระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานตามกฎหมายนั้นๆ

อายุใบอนุญาตตามวรรคหนึ่งไม่มีผลเป็นการขยายระยะเวลาอยู่ในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง

มาตรา ๒๒ ในกรณีที่ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา ๑๒ ได้รับการขยายระยะเวลาทำงานตามกฎหมายนั้นๆ ให้ผู้อนุญาตตามกฎหมายดังกล่าวมีหนังสือแจ้งการขยายระยะเวลาทำงานนั้นต่อนายทะเบียนตามแบบที่อธิบดีกำหนดโดยเร็วและให้นายทะเบียนจดแจ้งการขยายระยะเวลานั้นลงในใบอนุญาต

มาตรา ๒๓ ก่อนใบอนุญาตสิ้นอายุและผู้รับใบอนุญาตประสงค์จะทำงานนั้นต่อไป ให้ยื่นคำขอต่ออายุใบอนุญาตต่อนายทะเบียน

เมื่อได้ยื่นคำขอตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้ผู้ขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานไปพลางก่อนได้จนกว่านายทะเบียนจะมีคำสั่งไม่ต่ออายุใบอนุญาต

การต่ออายุใบอนุญาตให้ต่อได้ครั้งละไม่เกินสองปี โดยให้กระทำเพียงเท่าที่จำเป็นเพื่อป้องกันการตั้งถิ่นฐานของคนต่างด้าวในราชอาณาจักร และกรณีคนต่างด้าวตามมาตรา ๑๓ (๑) และ (๒) ระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานติดต่อกันรวมแล้วต้องไม่เกินสี่ปี เว้นแต่คณะรัฐมนตรีจะกำหนดเป็นอย่างอื่นเป็นคราวๆ ไป

การขอต่ออายุและการต่ออายุใบอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๒๔ ผู้รับใบอนุญาตต้องมีใบอนุญาตอยู่กับตัวหรืออยู่ ณ สถานที่ทำงานในระหว่างเวลาทำงานเพื่อแสดงต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือนายทะเบียนได้เสมอ

มาตรา ๒๕ ถ้าใบอนุญาตสูญหายหรือเสียหาย ให้ผู้รับใบอนุญาตยื่นคำขอรับใบแทน ใบอนุญาตต่อนายทะเบียนภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ทราบการสูญหายหรือเสียหาย

การขอรับใบแทนใบอนุญาตและการออกใบแทนใบอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๒๖ ผู้รับใบอนุญาตต้องทำงานตามประเภทหรือลักษณะงาน และกับนายจ้าง ณ ท้องที่หรือสถานที่และเงื่อนไขตามที่ได้รับอนุญาต

ผู้รับใบอนุญาตผู้ใดประสงค์จะเปลี่ยนหรือเพิ่มประเภทหรือลักษณะงาน นายจ้างท้องที่ หรือสถานที่ทำงาน หรือเงื่อนไข ต้องได้รับอนุญาตจากนายทะเบียน

การขออนุญาตและการอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๒๗ ห้ามมิให้บุคคลใดรับคนต่างด้าวเข้าทำงาน เว้นแต่คนต่างด้าวซึ่งมีใบอนุญาตทำงานกับตนเพื่อทำงานตามประเภทหรือลักษณะงานที่ระบุไว้ในใบอนุญาต ณ ท้องที่หรือสถานที่ที่ระบุไว้ในใบอนุญาต

มาตรา ๒๘ ในกรณีที่น่าเชื่อว่าผู้รับใบอนุญาตฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขในการอนุญาตให้นายทะเบียนมีอำนาจสั่งเพิกถอนใบอนุญาต

หมวด ๒

กองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

มาตรา ๒๙ ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นในกรมการจัดหางาน เรียกว่า “กองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร” เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งลูกจ้าง คนต่างด้าว และผู้ถูกสั่งเนรเทศกลับออกไปนอกราชอาณาจักร ตามพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองและกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศ แล้วแต่กรณี

มาตรา ๓๐ ให้กองทุนประกอบด้วยเงินและทรัพย์สิน ดังต่อไปนี้

(๑) เงินเพิ่มตามมาตรา ๘ วรรคสาม

(๒) เงินที่นายจ้างนำส่งเข้ากองทุนตามมาตรา ๑๕

(๓) เงินเพิ่มตามมาตรา ๑๗

(๔) เงินที่ตกเป็นของกองทุนตามมาตรา ๑๕ วรรคหนึ่ง

(๕) เงินที่เรียกเก็บจากนายจ้างตามมาตรา ๒๐ วรรคสอง

(๖) เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้

(๗) เงินค่าธรรมเนียมที่เรียกเก็บได้ตามพระราชบัญญัตินี้ตามที่กระทรวงการคลังอนุญาตให้นำไปใช้จ่ายได้โดยไม่ต้องนำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน

(๘) ดอกผลของกองทุน

(๙) เงินอุดหนุนจากรัฐบาลตามมาตรา ๓๑ วรรคสอง

เงินและทรัพย์สินตามวรรคหนึ่งให้นำส่งเข้ากองทุนโดยไม่ต้องนำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน

มาตรา ๓๑ เงินของกองทุนให้ใช้เพื่อวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

(๑) เป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งลูกจ้างกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามพระราชบัญญัติ

นี้

(๒) คืนให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา ๑๘ และเป็นค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับการดังกล่าว

(๓) เป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง

(๔) เป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งผู้ถูกสั่งเนรเทศกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศ

(๕) เป็นค่าใช้จ่ายอันจำเป็นต่อการบริหารกองทุนซึ่งต้องไม่เกินร้อยละสิบของดอกผลของกองทุน

(๖) เงินของกองทุนตามมาตรา ๓๐ (๗) และดอกผลของเงินดังกล่าวให้ใช้เฉพาะเพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ในกรณีที่เงินของกองทุนไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายตามวรรคหนึ่ง ให้รัฐบาลจ่ายเงินอุดหนุนให้แก่กองทุนเป็นคราวๆ ตามความจำเป็น

มาตรา ๓๒ ให้มีคณะกรรมการกองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักรประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ อธิบดีกรมการจัดหางาน เป็นรอง

ประธานกรรมการ ผู้บัญชาการสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ผู้แทนกระทรวงการต่างประเทศ ผู้แทนสำนักงาน
อัยการสูงสุด ผู้แทนสำนักงานประมาณ ผู้แทนกรมการปกครอง ผู้แทนกรมบัญชีกลาง ผู้แทนกรมพัฒนา
สังคมและสวัสดิการ และผู้ทรงคุณวุฒิอีกไม่เกินเจ็ดคนซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง โดยความเห็นชอบของ
คณะรัฐมนตรีจากผู้ซึ่งมีความเชี่ยวชาญด้านแรงงาน การเงิน การอุตสาหกรรม และกฎหมายเป็นกรรมการ

ให้ผู้อำนวยการสำนักบริหารแรงงานต่างด้าวเป็นกรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการกองทุนอาจแต่งตั้งข้าราชการกรมการเจ้าหน้าที่ช่วยเลขานุการได้ไม่
เกินสองคน

มาตรา ๓๓ กรรมการกองทุนผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี

กรรมการกองทุนผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่ต้องไม่เกินสองวาระ
ติดต่อกัน

มาตรา ๓๔ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการกองทุนผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจาก
ตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๔) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๕) คณะรัฐมนตรีมีมติให้ออกเพราะบกพร่องหรือทุจริตต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อม
เสียหรือหย่อนความสามารถ

(๖) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

มาตรา ๓๕ ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยคณะกรรมการที่มีอำนาจดำเนินการพิจารณาทาง
ปกครองตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับกับการแต่งตั้งกรรมการกองทุน
ผู้ทรงคุณวุฒิและการประชุมของคณะกรรมการกองทุนโดยอนุโลม

มาตรา ๓๖ ให้คณะกรรมการกองทุนมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการกองทุนเพื่อพิจารณา
หรือปฏิบัติการตามที่คณะกรรมการกองทุนมอบหมาย

ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยคณะกรรมการที่มีอำนาจดำเนินการพิจารณาทางปกครองตาม
กฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับกับการแต่งตั้งอนุกรรมการกองทุนและการประชุม
ของคณะอนุกรรมการกองทุนโดยอนุโลม

มาตรา ๓๗ ให้คณะกรรมการกองทุนมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) กำหนดแนวทาง หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และลำดับความสำคัญของการใช้จ่ายเงินของกองทุนในแต่ละปีตามวัตถุประสงค์ของกองทุน
- (๒) กำหนดหลักเกณฑ์การคำนวณค่าใช้จ่ายอันจำเป็นในการส่งลูกจ้าง คนต่างด้าว หรือผู้ถูกส่งเนรเทศแต่ละสัญชาติกลับออกไปนอกราชอาณาจักร
- (๓) พิจารณาจัดสรรเงินของกองทุนเพื่อใช้จ่ายตามวัตถุประสงค์ของกองทุนและตามแนวทางและลำดับความสำคัญตาม (๑)
- (๔) พิจารณาจัดสรรเงินของกองทุนให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสำหรับทรงใช้จ่ายในการส่งลูกจ้าง คนต่างด้าว หรือผู้ถูกส่งเนรเทศกลับออกไปนอกราชอาณาจักร
- (๕) ออกระเบียบเกี่ยวกับการรับเงิน การใช้จ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การจัดหาผลประโยชน์และการตรวจสอบภายในของกองทุน
- (๖) ออกระเบียบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินของกองทุนให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการส่งลูกจ้าง คนต่างด้าว หรือผู้ถูกส่งเนรเทศกลับออกไปนอกราชอาณาจักร และการเบิกจ่ายเงินทรงตาม (๔)

ข้อกำหนด ผลการพิจารณา และระเบียบตามมาตรานี้ให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ระเบียบตาม (๕) และ (๖) เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้

มาตรา ๓๘ ให้กรมการจัดหางานจัดทำบัญชีของกองทุนให้เป็นไปตามระบบการบัญชีที่กระทรวงการคลังได้วางไว้

มาตรา ๓๙ ให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินหรือผู้สอบบัญชีอิสระที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความเห็นชอบเป็นผู้สอบบัญชีของกองทุน

มาตรา ๔๐ ให้ผู้สอบบัญชีรายงานผลการสอบบัญชีต่อคณะกรรมการกองทุนเพื่อเสนอต่อคณะรัฐมนตรีภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชี และให้กรมการจัดหางานเผยแพร่งบการเงินที่ผู้สอบบัญชีรับรองแล้วภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่คณะรัฐมนตรีรับทราบ

หมวด ๓

คณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว

มาตรา ๔๑ ให้มีคณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ อัยการสูงสุด ผู้แทนกระทรวงกลาโหม ผู้แทนกระทรวงการต่างประเทศ ผู้แทนกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผู้แทนกระทรวงมหาดไทย ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม ผู้แทนสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้แทนองค์กรนายจ้างและผู้แทนองค์กรลูกจ้างฝ่ายละไม่เกินสามคน และผู้ทรงคุณวุฒิอื่นไม่เกินสี่คนซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีจากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านแรงงาน การอุตสาหกรรม และกฎหมาย เป็นกรรมการ

ให้อธิบดีเป็นกรรมการและเลขานุการ และผู้อำนวยการสำนักบริหารแรงงานต่างด้าวเป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

การได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของผู้แทนองค์กรนายจ้างและผู้แทนองค์กรลูกจ้าง และวาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีและประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๔๒ คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) เสนอนโยบายการทำงานของคนต่างด้าวต่อคณะรัฐมนตรี
- (๒) เสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีในการออกพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ระเบียบ และประกาศตามพระราชบัญญัตินี้
- (๓) ติดตาม ดูแล และประสานการทำงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคนต่างด้าวตามนโยบายการทำงานของคนต่างด้าวที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๔) กำกับการดำเนินงานของกรมการจัดหางานในการดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ให้เป็นไปตามนโยบายการทำงานของคนต่างด้าวที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา ๔๓ การประชุมของคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมของคณะกรรมการ ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

มติของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนนถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา ๔๔ ให้คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อปฏิบัติการตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

ให้นำความในมาตรา ๔๓ มาใช้บังคับกับการประชุมของคณะอนุกรรมการ โดยอนุโลม

หมวด ๔

คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์การทำงานของคนต่างด้าว

มาตรา ๔๕ ให้มีคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์การทำงานของคนต่างด้าว ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการต่างประเทศ ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้แทนสำนักงานอัยการสูงสุด ผู้แทนกรมพัฒนาธุรกิจการค้า ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ผู้แทนสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้แทนองคกรนายจ้างและผู้แทนองคกรลูกจ้างฝ่ายละหนึ่งคน และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งไม่เกินสามคน เป็นกรรมการ

ให้อธิบดีแต่งตั้งข้าราชการของกรมการจัดหางานคนหนึ่งเป็นกรรมการและเลขานุการและอีกสองคนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

การได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของผู้แทนองคกรนายจ้างและผู้แทนองคกรลูกจ้าง และวาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๔๖ ในกรณีที่นายทะเบียนมีคำสั่งไม่ออกใบอนุญาตหรือไม่อนุญาตตามมาตรา ๕ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๓ มาตรา ๑๔ หรือมาตรา ๒๖ หรือไม่ต่ออายุใบอนุญาตตามมาตรา ๒๓ หรือเพิกถอนใบอนุญาตตามมาตรา ๒๘ ผู้ขอรับใบอนุญาต ผู้ขออนุญาต ผู้รับใบอนุญาต หรือผู้ถูกเพิกถอนใบอนุญาตแล้วแต่กรณี มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้อ่านคำสั่งดังกล่าว

ให้นายทะเบียนส่งคำอุทธรณ์พร้อมทั้งเหตุผลในการมีคำสั่งไม่ออกใบอนุญาต ไม่อนุญาต ไม่ต่ออายุใบอนุญาต หรือเพิกถอนใบอนุญาต ต่อคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้รับคำอุทธรณ์ และให้คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์วินิจฉัยคำอุทธรณ์ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำอุทธรณ์

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ให้เป็นที่สุด

ในกรณีอุทธรณ์คำสั่งไม่ต่ออายุใบอนุญาตตามมาตรา ๒๗ ผู้อุทธรณ์มีสิทธิทำงานไปพลางก่อนได้จนกว่าจะมีคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์

มาตรา ๔๗ ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยคำสั่งทางปกครองและคณะกรรมการที่มีอำนาจดำเนินการพิจารณาทางปกครองตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับกับการทำคำสั่งทางปกครองและการประชุมของคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์โดยอนุโลม

หมวด ๕

การกำกับดูแล

มาตรา ๔๘ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้อธิบดี นายทะเบียน และพนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกบุคคลใดมาชี้แจงข้อเท็จจริงรวมทั้งให้ส่งเอกสารหรือหลักฐาน

(๒) เข้าไปในสถานที่ใดในระหว่างเวลาที่มีหรือเชื่อได้ว่ามีการทำงานในกรณีที่มีเหตุอันควรสงสัยว่ามีคนต่างด้าวทำงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายเพื่อตรวจสอบให้การเป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ โดยต้องมีหมายของศาล เว้นแต่เป็นการเข้าไปในระหว่างพระอาทิตย์ขึ้นถึงเวลาพระอาทิตย์ตกในการนี้ ให้มีอำนาจสอบถามข้อเท็จจริงหรือเรียกเอกสารหรือหลักฐานใดๆ จากบุคคลที่รับผิดชอบหรือเกี่ยวข้องกับสถานที่ดังกล่าวได้

มาตรา ๔๕ นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่ต้องมีบัตรประจำตัวตามแบบที่รัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่ต้องแสดงบัตรประจำตัวต่อบุคคลซึ่งเกี่ยวข้อง

มาตรา ๕๐ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้อธิบดี นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา

ในกรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่พบคนต่างด้าวผู้ใดทำงานโดยไม่ได้รับใบอนุญาตอันเป็นการฝ่าฝืนพระราชบัญญัตินี้ และสั่งให้ไปรายงานตัวยังสถานีตำรวจพร้อมกับพนักงานเจ้าหน้าที่ แต่คนต่างด้าวผู้นั้น ไม่ยินยอมหรือจะหลบหนี ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจจับคนต่างด้าวนั้น โดยไม่ต้องมีหมายจับและให้นำตัวผู้ถูกจับไปยังที่ทำการของพนักงานสอบสวนโดยทันที ในกรณีนี้ ให้นำบทบัญญัติมาตรา ๘๑ มาตรา ๘๑/๑ มาตรา ๘๒ มาตรา ๘๓ มาตรา ๘๔ มาตรา ๘๕ และมาตรา ๘๖ แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาใช้บังคับกับการจับตามมาตรานี้ โดยอนุโลม

เพื่อประโยชน์ในการช่วยเหลือพนักงานสอบสวนในการสอบสวน รัฐมนตรีจะแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งมีความรู้ความชำนาญในการสอบสวนร่วมเป็นพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาก็ได้ ในกรณีเช่นนี้ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดังกล่าวมีอำนาจหน้าที่ช่วยเหลือพนักงานสอบสวนทำการสอบสวนในคดีความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ได้

การดำเนินการเกี่ยวกับการจับกุมตามวรรคสอง และการร่วมกันสอบสวนตามวรรคสาม ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีและผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติร่วมกันกำหนด

หมวด ๖

บทกำหนดโทษ

มาตรา ๕๑ คนต่างด้าวผู้ใดทำงานโดยไม่ได้รับใบอนุญาต ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินห้าปี หรือปรับตั้งแต่สองพันบาทถึงหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ในกรณีที่คนต่างด้าวซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดตามวรรคหนึ่งยินยอมเดินทางกลับออกไปนอกราชอาณาจักรภายในเวลาที่พนักงานสอบสวนกำหนดซึ่งต้องไม่ช้ากว่าสามสิบวัน พนักงานสอบสวนจะเปรียบเทียบปรับและดำเนินการให้คนต่างด้าวนั้นเดินทางกลับออกไปนอกราชอาณาจักรก็ได้

มาตรา ๕๒ ผู้รับใบอนุญาตผู้ใดทำงานอันเป็นการฝ่าฝืนเงื่อนไขที่กำหนดไว้ตามมาตรา ๘ มาตรา ๑๓ มาตรา ๑๔ หรือมาตรา ๒๖ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา ๕๓ ผู้รับใบอนุญาตผู้ใดไม่แจ้งต่อนายทะเบียนตามมาตรา ๒๒ หรือไม่ปฏิบัติตาม มาตรา ๒๔ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

มาตรา ๕๔ ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๒๗ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท และถ้าคนต่าง คำนั้น ไม่มีใบอนุญาต ผู้กระทำต้องระวางโทษปรับตั้งแต่หนึ่งหมื่นบาทถึงหนึ่งแสนบาทต่อคนต่าง คำนั้น ที่ จ้างหนึ่งคน

มาตรา ๕๕ ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามหนังสือสอบถามหรือหนังสือเรียกหรือไม่ยอมให้ข้อเท็จจริง หรือไม่ส่งเอกสารหรือหลักฐานแก่นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา ๔๘ ทั้งนี้ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

มาตรา ๕๖ ความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ นอกจากความผิดตามมาตรา ๕๑ ให้ คณะกรรมการเปรียบเทียบซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งมีอำนาจเปรียบเทียบได้

คณะกรรมการเปรียบเทียบซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งตามวรรคหนึ่ง ให้มีจำนวนสามคนและคน หนึ่งต้องเป็นพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

เมื่อคณะกรรมการเปรียบเทียบได้เปรียบเทียบและผู้ต้องหาได้ชำระค่าปรับตามจำนวนที่ เปรียบเทียบภายในสามสิบวันแล้ว ให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๕๗ ให้ออกกฎกระทรวงกำหนดงานที่คนต่าง คำนั้นทำได้ตามมาตรา ๗ ให้แล้ว เสร็จภายในสองปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

ในระหว่างที่ยังไม่มีกฎกระทรวงตามมาตรา ๗ ให้นายทะเบียนอนุญาตให้คนต่าง คำนั้น ทำงานใดๆ ได้ เว้นแต่งานที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาที่ออกตามความในมาตรา ๖ แห่งพระราชบัญญัติ การทำงานของคนต่าง คำนั้น พ.ศ. ๒๕๒๑

มาตรา ๕๘ คนต่างด้าวผู้ใดได้รับใบอนุญาตหรือได้รับการผ่อนผันให้ทำงานตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๔ อยู่แล้วในวันที่พระราชบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ให้ถือว่าได้รับใบอนุญาตหรือได้รับอนุญาตให้ทำงานตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ ตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในใบอนุญาตหรือการผ่อนผันนั้น

ใบอนุญาตที่ออกให้ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๓๒๒ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ ให้ใช้ได้ต่อไปตราบเท่าที่ใบอนุญาตยังไม่สิ้นอายุ และผู้รับใบอนุญาตยังทำงานที่ได้รับอนุญาตนั้น

มาตรา ๕๙ บรรดาคำขอและคำอุทธรณ์ที่ได้ยื่นไว้ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๔ ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าเป็นคำขอหรือคำอุทธรณ์ที่ได้ยื่นไว้ตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๖๐ บรรดาพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ประกาศ มติคณะรัฐมนตรี หรือคำสั่งของรัฐมนตรีหรืออธิบดี ซึ่งได้ออกหรือสั่งโดยอาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๔ และยังมีผลใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ใช้บังคับต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ และให้ถือเสมือนเป็นพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ประกาศ มติคณะรัฐมนตรี หรือคำสั่งของรัฐมนตรีหรืออธิบดีที่ออกตามความในพระราชบัญญัตินี้

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

พลเอก สุรยุทธ์ จุลานนท์

นายกรัฐมนตรี

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	นายชัยวัฒน์ ทวีพิริยะ
วัน เดือน ปีเกิด	14 สิงหาคม 2503
การศึกษา	ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สาขาพัฒนาชุมชน
พ.ศ. 2549	รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต วิทยาลัยเฉลิมกาญจนา ระยอง
พ.ศ. 2553	
ประวัติการทำงาน	กรรมการผู้จัดการ บริษัท ส.กิจชัย จำกัด รองประธานกลุ่มอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่น สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
พ.ศ. 2541 – ปัจจุบัน	

สรุปย่อ

ลักษณะวิชายุทธศาสตร์

เรื่อง สภาพปัญหาและความต้องการใช้แรงงานต่างด้าว กรณีศึกษาในอุตสาหกรรมไม้
อัด ไม้บางและวัสดุแผ่น

ผู้วิจัย นายชัยวัฒน์ ทวีพิริยะ หลักสูตร ปรอ. รุ่นที่ 26

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากการคาดการณ์ขององค์การสหประชาชาติ (UN) ในปี 2563 ประเทศไทย จะมีประชากรผู้สูงอายุที่มีอายุมากกว่า 65 ปี อยู่ที่ 8.9 ล้านคน เพิ่มขึ้นกว่าสองเท่าตัวเทียบกับปี 2543 อยู่ที่ 4.4 ล้านคน การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรอย่างรวดเร็วนี้จะส่งผลให้เกิดปัญหาทางโครงสร้างและความไม่สอดคล้องระหว่างอุปสงค์และอุปทานของแรงงานด้านอายุในระยะยาว โดยภาคการผลิตที่จะได้รับผลกระทบรุนแรงกว่าภาคอื่น คือ ภาคอุตสาหกรรม เพราะมีความต้องการกลุ่มแรงงานอายุน้อยในช่วง 20 - 30 ปี

ภาคการผลิตของประเทศไทยถูกจัดอยู่ในกลุ่มที่มีระดับเทคโนโลยีในการผลิตระดับกลาง ที่อาศัยความได้เปรียบในการแข่งขันจากการใช้แรงงานค่าแรงต่ำเป็นหลัก ดังนั้นในช่วง 10 ปีที่ผ่านมาประเทศไทยจึงมีความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวในสัดส่วนที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะแรงงานในระดับล่าง และแรงงานในภาคส่วนที่คนไทยไม่นิยมทำ เช่น งานหนัก งานสกปรก และงานที่มีความเสี่ยงจากสภาพปัญหาดังกล่าวทำให้นายจ้าง/สถานประกอบการต่างๆ ที่ขาดแคลนแรงงานมีความจำเป็นต้องหาแรงงานต่างด้าวมาทดแทนเพื่อให้กิจการสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง

การจัดระบบและการบริหารแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทยของรัฐบาลในแต่ละสมัยได้มีการดำเนินการแก้ไขอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2539 จนถึงปัจจุบัน หากแต่แนวโน้มดังกล่าวที่ผ่านมา ส่วนใหญ่เป็นการแก้ปัญหาระยะสั้น จึงทำให้มีปัญหาเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวอยู่เสมอในช่วงระหว่างปี 2549 ถึง ปี 2553 พบว่า โดยเฉลี่ยแล้ว จำนวนคนต่างด้าวคงเหลือ มีจำนวนปีละ 1,053,602 คน แบ่งเป็นกลุ่มเข้าเมืองถูกกฎหมาย 221,146 คน คิดเป็นร้อยละ 21.73 และกลุ่มเข้าเมืองผิดกฎหมาย 832,456 คน คิดเป็นร้อยละ 78.27 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, ออนไลน์, 2553)

แรงงานต่างด้าวที่มาอาศัยและทำงานอยู่ในประเทศไทยตามกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าวจะเป็นคนต่างด้าวที่เข้าเมืองมาโดยถูกต้องตามกฎหมายคนเข้าเมือง มักจะก่อปัญหาต่อสังคมไม่มากนัก เพราะมีจำนวนจำกัดตามที่ทางการอนุญาตให้เข้ามาในแต่ละปี และทุกคนจะมีชื่อ ที่อยู่ และรายละเอียดต่าง ๆ ที่หน่วยงานราชการสามารถติดตามดูแลได้ แต่แรงงานต่างด้าวที่สร้างปัญหาสำหรับประเทศไทยเป็น

กลุ่มคนงานต่างชาติที่เข้าเมืองโดยไม่ถูกกฎหมาย และแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองนั้นมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นทุกปี

จากข้อมูลของกระทรวงพาณิชย์ มูลค่าการส่งออกไม้และผลิตภัณฑ์ไม้มีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 12 ต่อปี และในส่วนของอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่นมีแนวโน้มการเติบโตที่ดี ซึ่งเป็นเหตุผลที่ทำให้ อุตสาหกรรมกลุ่มนี้ ยังสามารถพัฒนาและเติบโตและนำรายได้เข้าสู่ประเทศอย่างต่อเนื่อง และถึงแม้ว่าจะมีการนำเทคโนโลยีการผลิตที่ทันสมัย และเครื่องจักรที่มีกำลังการผลิตสูงจากต่างประเทศเข้ามาใช้ แต่แรงงานก็ยังคงเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการผลิต เพื่อรักษาศักยภาพในการด้านการผลิตและการส่งออก อันจะนำรายได้เข้าสู่ประเทศ สร้างเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและสังคมให้ยั่งยืนและมั่นคงต่อไป จำเป็นอย่างยิ่งที่ภาครัฐจะต้องมีแผนยุทธศาสตร์เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว (Immigration policy) อย่างชัดเจน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาถึงสภาพปัญหาและความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่น โดยผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น สภาอุตสาหกรรม กระทรวงแรงงาน ในการกำหนดนโยบายหรือวางแผนแนวทางในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและสาเหตุความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่น จำแนกตามสถานภาพกิจการ จำนวนพนักงาน ประเภทกิจการ ระยะเวลาในการดำเนินกิจการ จำนวนแรงงานต่างด้าว และตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัญหาและสาเหตุความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่น จำแนกตามสถานภาพกิจการ จำนวนพนักงาน ประเภทกิจการ ระยะเวลาในการดำเนินกิจการ จำนวนแรงงานต่างด้าว และตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาสภาพปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าว และสาเหตุความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่น ดังนี้
 - 1.1 สภาพปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวในสามด้าน ได้แก่ ด้านขั้นตอนการทำงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ด้านสภาพแวดล้อมและการจัดการ และด้านตัวแรงงานต่างด้าวเอง
 - 1.2 สาเหตุความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวในสามด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านการเมือง

2. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ผู้ที่ทำงานใน 25 บริษัท ที่เป็นสมาชิกสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย กลุ่มอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้ยางและวัสดุแผ่น

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)
2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้ที่ทำงานใน 25 บริษัท ที่เป็นสมาชิกสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย กลุ่มอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้ยางและวัสดุแผ่น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวในสามระดับ คือ ผู้บริหาร ผู้จัดการแผนก และหัวหน้าคนงาน บริษัทละ 10 คน
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยเป็นผู้สร้างขึ้นเองตามแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ทำโดยการส่งแบบสอบถามถึงกลุ่มเป้าหมายผ่านผู้จัดการกลุ่มอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้ยางและวัสดุแผ่น
5. การวิเคราะห์ข้อมูล จัดทำระบบข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ เช่น ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติค่าที (t-test) สถิติค่าเอฟ (f-test) และสถิติการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานในสถานประกอบการที่มีการจัดตั้งในรูปแบบบริษัทจำกัด คิดเป็นร้อยละ 66.00 และมีจำนวนพนักงานมากกว่า 200 คน คิดเป็นร้อยละ 57.00 ส่วนใหญ่มีประเภทกิจการเป็นโรงงานผลิตไม้อัด (Plywood) คิดเป็นร้อยละ 52.00 สำหรับระยะเวลาในการดำเนินกิจการของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการดำเนินกิจการ 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 52.00 ส่วนใหญ่ มีจำนวนแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ 50 - 100 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 และส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 62.00

2. ผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้ยางและวัสดุแผ่น

สภาพปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้ยางและวัสดุแผ่น ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.589 โดยพบว่าสภาพปัญหาด้านขั้นตอนการทำงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 3.064 รองลงมาคือปัญหาด้านสภาพแวดล้อมและการจัดการ มีค่าเฉลี่ย 2.448 และปัญหาด้านตัวแรงงานต่างด้าวเองมีค่าเฉลี่ย 2.256

3. ผลการวิเคราะห์ความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้ยางและวัสดุแผ่น

ผลการวิเคราะห์ความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้ยางและวัสดุแผ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.275 โดยลำดับแรกคือความต้องการด้านสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.536 รองลงมาคือด้านการเมือง มีค่าเฉลี่ย 3.416 และด้านเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ย 2.872

4. การทดสอบสมมติฐาน

4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลต่อสภาพปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้ยางและวัสดุแผ่น

1. ประเภทกิจการต่างกัน มีปัญหาด้านสภาพแวดล้อมและการจัดการ ปัญหาด้านตัวแรงงานต่างด้าวเอง และสภาพปัญหาโดยรวม ต่างกัน โดยสถานประกอบการที่ผลิตไม้อัดจะมีค่าเฉลี่ยของปัญหาด้านสภาพแวดล้อมและการจัดการ ปัญหาด้านตัวแรงงานต่างด้าวเอง และโดยรวมมากที่สุด

2. ระยะเวลาในการดำเนินกิจการที่ต่างกัน มีปัญหาด้านสภาพแวดล้อมและการจัดการ ปัญหาด้านตัวแรงงานต่างด้าวเอง และโดยรวมแตกต่างกัน โดยสถานประกอบการที่มีระยะเวลาในการดำเนินกิจการ 5-10 ปีจะมีค่าเฉลี่ยของปัญหาด้านสภาพแวดล้อมและการจัดการ ปัญหาด้านตัวแรงงานต่างด้าวเอง และโดยรวมมากที่สุด

3. จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ต่างกัน มีปัญหาด้านตัวแรงงานต่างด้าวเองแตกต่างกัน โดยสถานประกอบการที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวมากกว่า 200 คน มีค่าเฉลี่ยของปัญหาด้านตัวแรงงานต่างด้าวเองมากที่สุด

4. สถานภาพกิจการต่างกัน จำนวนพนักงานในองค์กรต่างกัน และตำแหน่งงานที่ต่างกันของผู้ตอบแบบสอบถาม มีผลต่อการรับรู้สภาพปัญหาในการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้ยางและวัสดุแผ่น ไม่แตกต่างกัน

4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลต่อความต้องการแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่น

1. ประเภทกิจการต่างกัน มีความต้องการใช้แรงงานต่างด้าว ด้านเศรษฐกิจ และโดยรวมแตกต่างกัน โดยบริษัทที่ผลิตแผ่นปาร์ติเกิลจะมีค่าเฉลี่ยความต้องการใช้แรงงานต่างด้าว ด้านเศรษฐกิจ และโดยรวมมากกว่ากิจการประเภทกิจการอื่นๆ

2. ระยะเวลาในการดำเนินกิจการต่างกัน มีความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวด้านการเมืองแตกต่างกัน โดยสถานประกอบการที่มีระยะเวลาในการดำเนินกิจการ 5-10 ปี มีความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวด้านการเมืองมากกว่าสถานประกอบการที่มีระยะเวลาในการดำเนินกิจการอื่นๆ

3. จำนวนแรงงานต่างด้าวต่างกัน มีความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง และโดยรวมแตกต่างกัน โดยบริษัทที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวมากกว่า 200 คน จะมีค่าเฉลี่ยความต้องการใช้แรงงานต่างด้าว ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง และโดยรวมมากกว่าสถานประกอบการที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวในกลุ่มอื่นๆ

4. สถานภาพกิจการต่างกัน จำนวนพนักงานในองค์กรต่างกัน และตำแหน่งงานที่ต่างกัน ของผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ความต้องการในการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บางและวัสดุแผ่น ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ภาครัฐควรมีแผนยุทธศาสตร์เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว (Immigration policy) อย่างชัดเจน มีการปรับปรุงกฎหมายแรงงานต่างด้าวให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของไทย สร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในการวางระบบที่มีประสิทธิภาพทั้งในการจัดจ้างและควบคุมแรงงานต่างด้าว

2. สร้างความเชื่อมโยงระหว่างสถาบันการศึกษา สถาบันฝึกอบรม และสถานประกอบการในภาคการผลิตต่างๆ เพื่อผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพและตรงตามความต้องการ และเสริมสร้างระบบข้อมูลสำหรับการวางแผนกำลังคนของประเทศและปรับปรุงคุณภาพของแรงงานในระยะยาว

3. เพิ่มผลิตภาพของแรงงาน (Labour productivity) โดยภาครัฐและภาคเอกชนสนับสนุนการลงทุนในสินทรัพย์ทุนให้มีจำนวนเครื่องจักรต่อแรงงานมากขึ้น การพัฒนาเทคโนโลยี เร่งพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีสมรรถนะสูงโดยจัดฝึกอบรมทักษะที่จำเป็น และสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice)