

การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของบริษัทรับเหมาก่อสร้าง  
ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

โดย

นายปฐมพล สาททรัพย์  
ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่  
บริษัท ไทยโพลีคอนส์ จำกัด (มหาชน)

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร  
หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๖๐  
ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช ๒๕๖๐ - ๒๕๖๑

## บทคัดย่อ

|            |  |
|------------|--|
| เรื่อง     | การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย |
| ลักษณะวิชา | ยุทธศาสตร์   |
| ผู้วิจัย   | นายปฐมพล สาทิตย์ หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ ๖๐  |

งานวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพของบริษัทรับเหมาก่อสร้าง โดยศึกษาในประเด็นปัญหาและอุปสรรคการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว การวางแผนปริมาณแรงงานต่างด้าว การกำหนดกระบวนการจัดหาและการกำหนดสัดส่วนแรงงาน และการพัฒนาทักษะและประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าว เป็นการศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ในรูปแบบของ การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยนี้ คือ บริษัทรับเหมาก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำนวน ๘ บริษัท แบ่งออกเป็น ๓ กลุ่ม คือ กลุ่มบริษัทขนาดใหญ่ กลุ่มบริษัทขนาดกลาง และกลุ่มบริษัทขนาดเล็ก

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มบริษัทขนาดใหญ่ มีความพร้อมและมีการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่ดีกว่ากลุ่มบริษัทขนาดกลาง และกลุ่มบริษัทขนาดเล็ก โดยแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพของบริษัทรับเหมาก่อสร้าง ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางตามกลุ่มปัญหาออกเป็น ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านกฎหมายและข้อบังคับ ๒) ด้านทักษะและฝีมือแรงงาน ๓) ด้านการสื่อสารและปฏิบัติงาน ๔) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ๕) ด้านสังคมและสาธารณสุข โดยผู้รับเหมาก่อสร้างจะต้องมีการบริหารความสมดุลของปริมาณแรงงาน และคุณภาพของแรงงาน ต้องมีกระบวนการจัดการแรงงานที่เป็นระบบ มีกระบวนการหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ด้านประเภทของแรงงานต่างด้าว ผู้ประกอบการจะนิยมใช้แรงงานต่างด้าวประเภทนำเข้ามากที่สุด ด้านการจัดหาแรงงานต่างด้าวที่ดำเนินการผ่านการว่าจ้างบริษัทตัวกลาง ต้องคัดเลือกบริษัทที่มีใบอนุญาตถูกต้องตามกฎหมาย มีประสบการณ์ที่ยาวนาน มีความเชี่ยวชาญ โดยผู้วิจัยมีข้อเสนอสำหรับการวิจัยในอนาคตในประเด็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานที่ดีมีผลต่อผลิตภาพแรงงาน (Productivity) และความสามารถในการทำกำไร (Profitability) อย่างไร

## Abstract

**Title:** Migrant Workers Administration of Construction Companies Listed on the Stock Exchange of Thailand

**Subject:** Strategy

**Researcher:** Mr. Pathompol Saosap Course NDC Class 60

The study on Migrant Workers Administration of Construction Companies Listed on the Stock Exchange of Thailand aimed at exploring the efficient migrant workers administration of construction companies. The studied issues included the problems and hindrance of migrant workers administration, planning for the quantity of migrant workers, determination of worker acquisition process and worker proportion, and development of working skills and efficiency among migrant workers. This study was the qualitative research conducted by means of in-depth interview. The sample covered 9 construction companies listed on the Stock Exchange of Thailand, which were categorized into 3 groups: large-sized company; medium-sized company; and small-sized company.

The study indicated that Large corporations Better preparedness and management of migrant workers than medium size companies. And small group companies. The effective management of migrant workers in construction companies. 1) Law and regulation 2) Skill and skill 3) Communication and work 4) Safety 5) Social and public health The contractor must manage the balance of labor. And quality of labor There must be a systematic labor management process. Have a clear process or procedure. Types of migrant workers Entrepreneurs will use the most imported migrant workers. The supply of migrant workers through intermediaries. Select a company with a legitimate license. Have a long experience Expertise The researcher has proposed for future research on issues related to good labor management, affecting labor productivity. Productivity and profitability.

## คำนำ

ในการศึกษาวิจัย การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยที่ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างมีความต้องการใช้แรงงานจำนวนมาก และจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการแรงงานที่มีประสิทธิภาพ และการดำเนินการวิจัยอยู่ในช่วงเวลาที่ประเทศไทยได้เข้าสู่ประชาคมอาเซียน ประเทศในกลุ่มอาเซียนโดยเฉพาะกลุ่ม CLM มีความร่วมมือกันในด้านต่างๆ มากขึ้น รวมถึงความร่วมมือด้านแรงงาน ทำให้เงื่อนไขและกฎระเบียบต่างๆ ผ่อนคลายลง ปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายมีแนวโน้มคลี่คลายลง ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่าบริษัทรับเหมาก่อสร้างจะมีรูปแบบหรือแนวทางในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างไร ในสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งผลการวิจัยและข้อเสนอแนะต่างๆ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องไม่มากนักน้อย ในการนำผลการวิจัยไปใช้หรือประยุกต์ ใช้เพื่อให้เกิดความเหมาะสม ตลอดจนเกิดแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของบริษัทรับเหมาก่อสร้างต่อไป

ข้อมูลของงานวิจัยสำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลือของเพื่อนๆ ร่วมสายอาชีพที่เป็นผู้บริหารระดับสูงของบริษัทรับเหมาก่อสร้าง ที่ช่วยให้ความเห็นและคำปรึกษา รวมทั้งน้องๆ ในบริษัท ไทยโพลีคอนส์ จำกัด (มหาชน) ที่เสียสละแรงกายแรงใจและเวลาอันมีค่านอกเวลาทำงาน ในการหาข้อมูลสนับสนุนและจัดรูปแบบของเอกสารวิจัยฉบับนี้ ตลอดจนขอขอบคุณคณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ของวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรทุกท่าน ที่ได้ให้ความกรุณาเอื้อเฟื้อตลอดเวลาที่ผู้วิจัยศึกษาอยู่ ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

( นายปฐมพล สวทรัพย์ )

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ ๖๐

ผู้วิจัย

## สารบัญ

|   | หน้า      |
|---|-----------|
| บทคัดย่อ  | ก         |
| คำนำ  | ข         |
| กิตติกรรมประกาศ   | ค         |
| สารบัญ  | ง         |
| สารบัญแผนภาพ  | ช         |
| <b>บทที่ ๑ บทนำ</b>   | <b>๑</b>  |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา  | ๑         |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย   | ๓         |
| ขอบเขตของการวิจัย   | ๔         |
| วิธีดำเนินการวิจัย  | ๔         |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย  | ๕         |
| คำจำกัดความ   | ๕         |
| <b>บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>   | <b>๑๐</b> |
| สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ  | ๑๐        |
| สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว  | ๑๙        |
| สรุปแนวคิดเกี่ยวกับผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้าง  | ๒๙        |
| สรุปข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์<br>แห่งประเทศไทย                         | ๓๒        |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง   | ๓๔        |
| กรอบแนวคิดการวิจัย  | ๔๘        |
| สรุป  | ๔๙        |
| <b>บทที่ ๓ การบริหารแรงงานต่างด้าวของบริษัทรับเหมาก่อสร้าง<br/>และปัญหาข้อขัดข้อง</b>                               | <b>๕๐</b> |
| การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่จดทะเบียน<br>ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย                  | ๕๐        |
| ปัญหาอุปสรรคในการการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของ<br>บริษัทรับเหมาก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย | ๖๒        |
| สรุป  | ๖๗        |

## สารบัญ (ต่อ)

|   | หน้า |
|---|------|
| บทที่ ๔ กำหนดแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว<br>ของบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์<br>แห่งประเทศไทย | ๖๘   |
| วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค  | ๖๘   |
| กำหนดแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว  | ๗๔   |
| สรุป  | ๙๑   |
| บทที่ ๕ สรุป และข้อเสนอแนะ  | ๙๓   |
| ผลการศึกษาตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ ๑   | ๙๓   |
| ผลการศึกษาตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ ๒   | ๙๕   |
| ผลการศึกษาตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ ๓   | ๙๖   |
| ข้อเสนอแนะ  | ๙๗   |
| บรรณานุกรม  | ๙๙   |
| ประวัติย่อผู้วิจัย  | ๑๐๔  |

## สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่

๒-๑ กรอบแนวคิดการวิจัย

หน้า

๔๙

# บทที่ ๑

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างถือเป็นอุตสาหกรรมหนึ่งที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจไทย เนื่องจากมีความเชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมต่อเนื่องที่หลากหลาย อาทิ กลุ่มธุรกิจวัสดุก่อสร้าง และกลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ นอกจากนี้ มูลค่าการลงทุนในภาคก่อสร้างมีสัดส่วนโดยเฉลี่ยต่อปีประมาณ ๘.๕ ของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (Gross Domestic Product: GDP) อุตสาหกรรมรับเหมาก่อสร้าง มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างงานและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ สามารถช่วยเพิ่มการจ้างงาน สร้างผู้ประกอบการ และการเจริญเติบโตของผู้ประกอบการ ทั้งในสังคมระดับท้องถิ่นและประเทศชาติในที่สุด

การรับงานก่อสร้างของผู้รับเหมาก่อสร้างสัญชาติไทยเกือบทั้งหมด เป็นงานก่อสร้างในประเทศ แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ งานก่อสร้างภาครัฐและงานก่อสร้างภาคเอกชน ซึ่งปัจจุบันมีสัดส่วนอยู่ที่ ๕๕:๔๕ โดยงานก่อสร้างภาครัฐส่วนใหญ่เป็นการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานคิดเป็นสัดส่วนกว่าร้อยละ ๗๐ ของมูลค่าก่อสร้างงานภาครัฐทั้งหมด ส่วนที่เหลือเป็นโครงการก่อสร้างอาคารสำนักงาน ที่พักข้าราชการ และโครงการอื่นๆ เช่น โครงการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ และการปรับปรุงระบบสาธารณสุขโรค ซึ่งผู้รับเหมาก่อสร้างรายใหญ่มักจะได้เปรียบในการรับงานภาครัฐ โดยเฉพาะโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ เนื่องจากมีความชำนาญ มีศักยภาพทางการเงิน และมีการพัฒนาเทคนิคและเทคโนโลยีในงานก่อสร้างอย่างต่อเนื่อง ส่วนผู้รับเหมา SMEs จะมีโอกาสรับงานภาครัฐในลักษณะของผู้รับเหมาช่วง (Sub-Contractors)

งานก่อสร้างของภาคเอกชนมีหลากหลายประเภท แต่กระจุกตัวในงานก่อสร้างที่อยู่อาศัยถึงร้อยละ ๕๕ ของมูลค่าก่อสร้างงานภาคเอกชนทั้งหมด นอกจากนี้ ยังมีงานก่อสร้างโรงงาน อุตสาหกรรมสัดส่วนร้อยละ ๑๑ อาคารพาณิชย์ร้อยละ ๑๐ และอื่นๆ อีกร้อยละ ๒๔ อาทิ โรงแรม และสถานที่ท่องเที่ยว โดยผู้รับเหมารายใหญ่มักรับงานก่อสร้างโครงการขนาดใหญ่เนื่องจากต้องอาศัยความมีศักยภาพทางการเงิน ระบบบริหารจัดการที่ดี และประสบการณ์ ขณะที่ผู้รับเหมา SMEs จะรับงานทั่วไปที่มีมูลค่าก่อสร้างไม่สูงนัก นอกจากนี้ ที่ผ่านมาผู้รับเหมาก่อสร้างไทยยังขยายฐานลูกค้าออกไปรับงานก่อสร้างในต่างประเทศ (ส่วนมากเป็นผู้รับเหมารายใหญ่) ซึ่งปัจจุบันเน้นรับงานก่อสร้างในกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน โดยเฉพาะกัมพูชา สปป.ลาว และเมียนมา (CLM) เนื่องจากอยู่ในช่วงของการเร่งพัฒนาประเทศ มีการขยายลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น โครงข่ายถนน อาคารที่อยู่อาศัยขนาดใหญ่ ขณะที่กลุ่มผู้รับเหมา SMEs มีการเข้าไปรับงานเหมาช่วง และงานก่อสร้างขนาดเล็ก เช่น การซ่อมแซมและตกแต่งที่อยู่อาศัย ซึ่งมักจะต้องมีพันธมิตรทางธุรกิจในแต่ละประเทศ



ปัจจุบันมีธุรกิจรับเหมาก่อสร้างที่จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลจำนวนมากกว่า ๘๐,๐๐๐ ราย โดยในจำนวนนี้มีสัดส่วนของผู้ประกอบการรายใหญ่อยู่เพียงร้อยละ ๑ แต่กลุ่มผู้ประกอบการรายใหญ่จะมีส่วนแบ่งตลาดสูงราวร้อยละ ๒๕ ของมูลค่าก่อสร้างทั้งหมด โดยโครงสร้างต้นทุนของธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ประกอบด้วย ค่าวัสดุก่อสร้าง อาทิ เหล็ก คอนกรีต และซีเมนต์ ประมาณร้อยละ ๖๐ ของต้นทุนรวม ค่าจ้างแรงงานร้อยละ ๒๐ และค่าใช้จ่ายอื่นๆ อีกร้อยละ ๒๐ ทั้งนี้ โดยปกติราคาของวัสดุก่อสร้างจะแปรผันตามอัตราแลกเปลี่ยน ราคาสินค้าโภคภัณฑ์ (โดยเฉพาะกลุ่มโลหะ) และราคาน้ำมันเชื้อเพลิง ทั้งนี้ปัจจัยเสี่ยงของผู้รับเหมาก่อสร้าง ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย อาทิ ความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจ การเมือง และกฎระเบียบของประเทศที่เข้าไปรับงานก่อสร้าง การเปลี่ยนแปลงของราคาวัสดุก่อสร้าง (โดยเฉพาะราคาในกลุ่มเหล็กก่อสร้าง ซึ่งค่อนข้างผันผวนมากกว่าวัสดุก่อสร้างประเภทอื่น) และปัญหาแรงงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพที่ยังมีทักษะไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด (นิรติศัย ทุมวงษา, ๒๕๖๐)

นับตั้งแต่ พ.ศ.๒๕๐๔ ซึ่งประเทศไทยได้ใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นเครื่องมือในการพัฒนาประเทศทำให้ระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยเติบโตอย่างรวดเร็ว จากเดิมที่เคยพึ่งพาผลิตผลทางการเกษตรเป็นหลัก ได้เปลี่ยนแปลงมาเป็นระบบเศรษฐกิจที่พึ่งพาผลิตผลด้านอุตสาหกรรมอย่างเต็มตัว ผลที่ตามมาจึงทำให้ระบบเศรษฐกิจของไทยได้ขยายตัวขึ้นอย่างรวดเร็ว ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างการผลิตและโครงสร้างของตลาดแรงงาน โดยการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการผลิตนั้นผู้ประกอบการแต่ละรายต้องสร้างความได้เปรียบ ในปัจจัยการผลิตที่มีอยู่โดยเฉพาะปัจจัยการผลิตด้านแรงงานซึ่งต้องมีค่าจ้างไม่สูงเกินไปและมีฝีมือการผลิตที่ดีเป็นสำคัญ ส่วนการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างตลาดแรงงานนั้น จะเห็นได้ว่าเมื่อไทยมีภาวะการถดถอยและสถานะทาง เศรษฐกิจที่ขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ทำให้ความต้องการแรงงานทุกระดับสูงขึ้น ทำให้แรงงานไทยมีโอกาสหางานที่มีค่าจ้างค่าตอบแทนสูงขึ้น ส่วนงานที่เสี่ยงยากลำบาก และสกปรก ถ้าเลือกได้แรงงานไทยจะไม่ทำ กิจกรรมทางเศรษฐกิจของไทยทั้งภาคการผลิตและภาคบริการ จึงประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมืออย่างต่อเนื่อง นายจ้างและผู้ประกอบการที่ประสบปัญหาจึงรับแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน และถึงแม้ว่าผู้ประกอบการบางส่วนจะมีการนำเข้าและว่าจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย แต่ก็ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการแรงงาน จึงทำให้ยังมีผู้ประกอบการส่วนหนึ่งที่ยังคงลักลอบว่าจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย เนื่องจากมีต้นทุนการว่าจ้างที่ต่ำกว่าแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมาย ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นผู้ประกอบการขนาดเล็กและขนาดกลางที่เป็นผู้รับเหมาช่วง (Sub-Contractor) ที่มีศักยภาพน้อยกว่าผู้รับเหมาหลัก (Main Contractor) โดยเฉพาะความพร้อมในด้านเงินทุนและการบริหารจัดการ

ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างเป็นธุรกิจที่ต้องใช้แรงงานจำนวนมาก โดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือ และแรงงานต่างด้าวจึงเป็นตัวเลือกในอันดับต้นๆ เนื่องจากมีความขยันอดทน ไม่เลือกงาน ไม่เกี่ยงงาน ไม่ว่าจะป็นงานหนักแค่ไหน นอกจากนี้การจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานยังจ้างได้ถูกกว่าแรงงานไทย ทำให้สามารถลดต้นทุนการดำเนินงาน เป็นการเสริมสร้างความสามารถทางการแข่งขัน อย่างไรก็ตามผู้ประกอบการจะต้องมีระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพ ทั้งใน

ด้านการคัดกรองแรงงานต่างด้าวในด้านทักษะฝีมือ และการวางแผนจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เหมาะสมกับปริมาณงานในแต่ละช่วงเวลา

ถึงแม้ผู้ประกอบการจะนิยมใช้แรงงานต่างด้าว เนื่องจากค่าแรงถูกกว่าค่าแรงของคนไทย ทำให้ช่วยลดต้นทุนได้ แต่การใช้แรงงานต่างด้าวก็ยังมีข้อจำกัดหลายอย่าง โดยเฉพาะด้านทักษะฝีมือแรงงาน อีกทั้งแรงงานต่างด้าวจะมีการเปลี่ยนแปลงงานและย้ายสถานที่ทำงานบ่อย โดยหากที่ไหนจ่ายค่าจ้างมากก็จะย้ายไปที่นั่น นอกจากนี้แรงงานต่างด้าว ถูกกำหนดให้ต้องมีการทำเรื่องขออนุญาตทำงานข้ามเขตทุกครั้งเมื่อมีการย้ายไปทำงานในจังหวัดอื่นนอกเหนือจากที่แจ้งไว้แล้ว ดังนั้นหากผู้ประกอบการรายใดที่ใช้แรงงานต่างด้าวและต้องการขยายธุรกิจไปตามจังหวัดใกล้เคียง ก็จะต้องเสียเวลาทำเรื่องข้ามเขตให้แรงงานต่างด้าวซึ่งมีขั้นตอนและระเบียบยุ่งยาก จึงทำให้ต้องเสียเวลากับเรื่องดังกล่าวค่อนข้างนาน บางครั้งจึงอาจทำให้เริ่มงานไม่ทันกำหนดหากมีการเร่งด่วนเกิดขึ้น ซึ่งหากผู้ประกอบการไม่สามารถจัดหาแรงงานเพื่อรองรับงานได้ทัน จะส่งผลเสียหายต่อโครงการก่อสร้าง ทั้งในแง่ของแผนงานที่อาจทำให้ระยะเวลาในการดำเนินงานที่ยาวออกไป และการส่งมอบงานไม่ตรงตามกำหนด ส่งผลถึงรายได้ที่จะไม่ได้รับตามกำหนด อีกทั้งการจัดหาแรงงานในเวลาเร่งรีบจะทำให้มีต้นทุนในการจัดหาที่สูงกว่าปกติและทำให้ต้นทุนโครงการสูงกว่าความเป็นจริง และอาจทำให้โครงการประสบผลขาดทุน ด้วยปัจจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้างจึงให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ซึ่งถือเป็นปัจจัยความสำเร็จ (Key Success Factor) ในอันดับต้นๆ ของธุรกิจ โดยผู้ประกอบการแต่ละรายจะมีวิธีการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่ต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น ขนาดของบริษัท ทุนจดทะเบียน ความรู้ประสบการณ์ของผู้บริหาร เป็นต้น งานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อสำรวจว่า การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการจะมีลักษณะเป็นอย่างไร การใช้แรงงานต่างด้าวในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างนั้นจะก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคต่อสถานประกอบการอย่างไร และบริษัทมีแนวทางแก้ไขปัญหาหรือมีข้อเสนอแนะอย่างไร โดยคาดหวังว่างานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์กับผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้าง และผู้ที่สนใจต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
๒. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค ในการการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
๓. เพื่อกำหนดแนวทางการการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพของบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

## ขอบเขตของการวิจัย

### ๑. ขอบเขตด้านเนื้อหา :

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา โดยดำเนินการศึกษาเฉพาะการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ใน ๕ ด้าน คือ

๑. ด้านรูปแบบการจ้างแรงงานต่างด้าว
๒. ด้านที่มาและการจัดหาแรงงานต่างด้าว
๓. ด้านสัดส่วนของแรงงานต่างด้าว
๔. ด้านเหตุผลในการเลือกใช้แรงงานต่างด้าว
๕. ด้านปัญหาและอุปสรรคในการใช้แรงงานต่างด้าว

๒. ขอบเขตด้านพื้นที่ : ศึกษาผู้ประกอบการ/นายจ้าง ที่มีสำนักงานในเขตพื้นที่จังหวัด กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

๓. ขอบเขตด้านประชากร : สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานจากกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน จำนวน ๒ คน และผู้ประกอบการ/นายจ้าง จำนวน ๙ คน

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาวิเคราะห์กระบวนการ รูปแบบ และลักษณะการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มบริษัทฯ ที่มีส่วนของผู้ถือหุ้นแตกต่างกัน โดยแบ่งกลุ่มออกเป็น ๓ กลุ่ม คือ กลุ่มบริษัทขนาดใหญ่ (ส่วนของผู้ถือหุ้นมากกว่า ๕,๐๐๐ ล้านบาท) กลุ่มบริษัทขนาดกลาง (ส่วนของผู้ถือหุ้น ๒,๐๐๐-๕,๐๐๐ ล้านบาท) และกลุ่มบริษัทขนาดเล็ก (ส่วนของผู้ถือหุ้นน้อยกว่า ๒,๐๐๐ ล้านบาท)

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานจากกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน จำนวน ๒ คนและสัมภาษณ์บริษัทฯ ในประเด็นการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ความต้องการใช้แรงงานต่างด้าว ปัญหาและอุปสรรคในการใช้แรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการจากกลุ่มบริษัท ๓ กลุ่ม จำนวน ๙ คน

ข้อมูลทุติยภูมิ รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่ง

ประเทศไทย จากแหล่งข้อมูลต่างๆ ประกอบด้วย ห้องสมุดวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ห้องสมุดกระทรวงแรงงาน ห้องสมุดมหาวิทยาลัยต่างๆ รวมทั้งเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง

### การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เป็นหลักโดยวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกับแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑. ทำให้ทราบถึงการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ของบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
๒. ทำให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรค ในการการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
๓. ทำให้ทราบถึง แนวทางการการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

### คำจำกัดความ

|                                      |  |
|--------------------------------------|--|
| คนต่างด้าว                           | หมายถึง บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย   |
| ทำงาน                                | หมายถึง การทำงานโดยใช้กำลังกายหรือความรู้ด้วยประสงค์ค่าจ้าง หรือประโยชน์ อื่นใดหรือไม่ก็ตาม  |
| ใบอนุญาต                             | หมายถึง ใบอนุญาตทำงาน  |
| ผู้รับใบอนุญาต                       | หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งได้รับใบอนุญาต   |
| ลูกจ้าง                              | หมายถึง ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา ๙ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๓ (๑) และ (๒) และมาตรา ๑๔ ให้ทำงานที่กำหนดในกฎกระทรวงที่ออกตามความในมาตรา ๑๕ (เป็นลูกจ้างที่ต้องส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อเป็นประกันค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างกลับออกไปนอกราชอาณาจักร)   |
| แรงงานต่างด้าว                       | หมายถึง แรงงานสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชาที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย หมายถึง แรงงานสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชาที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยไม่มีวีซ่า ใบอนุญาตทำงาน และไม่ได้ขึ้นทะเบียนไว้กับกระทรวงแรงงานเพื่อขออนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว |
| แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองถูกต้องกฎหมาย | หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งมีเอกสารที่รัฐบาลของประเทศตนรับรอง ได้แก่ หนังสือเดินทาง (Passport) หรือเอกสารที่ใช้แทนหนังสือเดินทาง ได้แก่ หนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary Passport)   |

หรือเอกสารรับรองบุคคล (Certificate Of Identity) และมีการตรวจลงตรา (Visa) โดยสถานทูตหรือกงสุลไทยประจำประเทศต้นทางนั้นๆ เมื่อเดินทางเข้ามาในประเทศไทยแล้ว จะต้องได้รับการประทับตราระยะเวลาให้อยู่ในราชอาณาจักร ประเภทชั่วคราว (Non-Immigrant Visa) ลงในหนังสือเดินทาง (Passport) หรือเอกสารที่ใช้แทนหนังสือเดินทาง โดยสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และเมื่อประสงค์จะทำงานต้องขออนุญาตทำงานกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว โดยจำแนกประเภทคนต่างด้าวรายมาตราได้ดังนี้

ผู้รับใบอนุญาต ตามมาตรา ๙

- หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง จำแนกเป็น ๔ ประเภท ดังนี้
- (๑) ประเภททั่วไป หมายถึง คนต่างด้าวที่เป็นแรงงานที่มีทักษะและทำงานอยู่ในตำแหน่งค่อนข้างสูง หรืออาจ ถูกส่งมาจากบริษัทแม่ในต่างประเทศที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย หรือเข้ามาทำงานชั่วคราวในงานที่ต้องใช้ทักษะ และเทคโนโลยีขั้นสูง เป็นความต้องการผู้ที่มีความสามารถเฉพาะด้าน มีความชำนาญเฉพาะด้าน หรือมีความสามารถทางการสื่อสาร (ภาษา) ที่ยังหาคนไทยที่มีความสามารถ หรือมีความชำนาญเข้ามาร่วมงานไม่ได้ หรือเป็นการเข้ามา ทำงานในกิจการที่ตนเองลงทุน หรือกิจการของคู่สมรส หรือกิจการที่ร่วมลงทุน เป็นต้น ส่วนใหญ่ทำงานในกิจการ ดังนี้
    ๑. กิจการที่มีการลงทุนตั้งแต่ ๒ ล้านบาทขึ้นไป
    ๒. กิจการที่มีการลงทุนมากกว่า ๓๐ ล้านบาทขึ้นไป
    ๓. มูลนิธิ/สมาคม/องค์การเอกชนต่างประเทศ
  - (๒) ประเภทตลอดชีพ หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งได้รับใบอนุญาตทำงานตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับ ที่ ๓๒๒ ข้อ ๑๐ (๑๐) มีสาระสำคัญว่า “ใบอนุญาตที่ออกให้แก่คนต่างด้าวซึ่งมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรตาม กฎหมาย ว่าด้วยคนเข้าเมืองและทำงานอยู่แล้วก่อนวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๑๕ ให้ใช้ได้ตลอดชีวิตของคนต่างด้าวนั้น เว้นแต่คนต่างด้าวจะเปลี่ยนอาชีพใหม่”
  - (๓) ประเภทแจ้งการทำงาน หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วย คนเข้าเมือง เพื่อทำงานอันจำเป็นและเร่งด่วนที่มีระยะเวลาทำงานไม่เกินสิบ

ห้า วัน และจะทำงานนั้นได้ เมื่อได้มีหนังสือแจ้งให้นายทะเบียนทราบ

(๔) ประเภทพิสุจน์สัญชาติ หมายถึง แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ซึ่งเดิมคณะรัฐมนตรีมีมติผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว ระหว่างรอการส่งกลับอนุญาตให้ทำงานได้ ๒ งาน คือ งานกรรมกร และคนรับใช้ในบ้าน มีใบอนุญาตทำงานชนิดบัตรสีชมพู และได้รับการปรับเปลี่ยนสถานะจากแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองฯ ให้เป็นแรงงานเข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมายโดยได้รับการพิสุจน์สัญชาติและได้รับเอกสารรับรองสถานะจากเจ้าหน้าที่ประเทศต้นทาง ได้แก่ หนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary Passport) หรือเอกสารรับรองบุคคล (Certificate Of Identity) เป็นต้น เพื่อใช้เป็นเอกสารประกอบการขออนุญาตทำงาน โดยได้รับใบอนุญาตทำงานเป็นชนิดบัตรสีเขียว

#### ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา ๑๑

หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งยังไม่เดินทางเข้ามาในราชอาณาจักร โดยนายจ้างยื่นคำขอรับใบอนุญาตและชำระค่าธรรมเนียมแทน จำแนกเป็น ๒ ประเภท ดังนี้

(๑) ประเภททั่วไป หมายถึง คนต่างด้าวที่เป็นแรงงานที่มีทักษะและทำงานอยู่ในตำแหน่งค่อนข้างสูงหรือเข้ามาทำงานชั่วคราวในงานที่ต้องใช้ทักษะและเทคโนโลยีขั้นสูง เป็นความต้องการผู้ที่มีความสามารถหรือความชำนาญเฉพาะด้าน หรือมีความสามารถทางการสื่อสาร (ภาษา) ที่ยังหาคนไทยที่มีความสามารถหรือ มีความชำนาญเข้ามาร่วมงานไม่ได้ เมื่อเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรแล้วต้องดำเนินการยื่นขอใบ อนุญาต ทำงาน ภายใน ๓๐ วัน

(๒) ประเภทนำเข้า หมายถึง แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานตามข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานต่างด้าวระหว่างประเทศไทยกับประเทศคู่ภาคี (MOU) โดยขออนุญาตทำงานได้ ๒ งาน คือ งานกรรมกร และ คนรับใช้ในบ้าน ปัจจุบันทำข้อตกลง (MOU) กับประเทศ ๒ ประเทศ คือ ลาว และกัมพูชา

#### ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา ๑๒

หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายพิเศษ ได้แก่ กฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน และกฎหมายอื่น (พ.ร.บ. การนิคมอุตสาหกรรม เป็นต้น)

ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา ๑๓ (๑) และ (๒)

หมายถึง คนต่างด้าวต่อไปนี้

คนต่างด้าวที่ยังไม่เข้ามาในราชอาณาจักร ที่ประสงค์จะเข้ามาทำงานต้องปฏิบัติ ดังนี้

(๑) คนต่างด้าวถูกเนรเทศตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศ และได้รับการผ่อนผันให้ไปประกอบอาชีพ ณ ที่แห่งใดแทนการเนรเทศหรืออยู่ในระหว่างรอการเนรเทศ

(๒) เข้ามาหรืออยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง แต่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง

ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา ๑๔

หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งมีภูมิลำเนาและเป็นคนสัญชาติของประเทศที่มี

ชายแดนติดกับประเทศไทย ถ้าได้เข้ามาในราชอาณาจักรโดยมีเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง อาจได้รับอนุญาตให้ทำงานบางประเภทหรือลักษณะงานในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวในช่วงระยะเวลาหรือตามฤดูกาลที่กำหนดได้ ทั้งนี้ เฉพาะการทำงานภายในท้องที่ที่อยู่ติดกับชายแดนหรือท้องที่ต่อเนื่องกับท้องที่ดังกล่าว

แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย

หมายถึง ชนกลุ่มน้อย หมายถึง คนต่างด้าว ต่อไปนี้ (๑) ถูกเนรเทศ (๒) รอการส่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง (๓) ถูกถอนสัญชาติ (๔) ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามประกาศของคณะปฏิวัติฯ และ (๕) ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติโดยขออนุญาตทำงานตามกฎหมาย

แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ๓ สัญชาติ (พม่า ลาว และกัมพูชา) ซึ่งคณะรัฐมนตรีฯ มีมติผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว เพื่อรอการส่งกลับโดยคณะรัฐมนตรีมีมติให้คนต่างด้าวนั้นมารายงานตัวเพื่อจัดทำทะเบียนประวัติ หรือทะเบียนราษฎรผู้ไม่มีสัญชาติไทยกับกรมการปกครอง (พรก๓๘/๑) ตรวจโรคและประกันสุขภาพกับกระทรวงสาธารณสุข และขออนุญาตทำงานกับกรมการจัดหางานได้ ๒ งาน คือ กรรมกร และคนรับใช้ในบ้าน

ธุรกิจ

หมายถึง การดำเนินกิจกรรมใดๆ เพื่อแสวงหากำไรโดยการผลิตการจำหน่าย และการบริการตามความต้องการของผู้บริโภค

ธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง หมายถึง กระบวนการของการวางแผนการดำเนินการและการควบคุมโครงการ เพื่อให้ได้สิ่งก่อสร้างที่ใช้ประโยชน์ได้ตามที่ต้องการภายใต้เงื่อนไขต่าง ๆ ที่ถูกกำหนดนั้น ภายใต้วงเงินและเวลาที่ถูกจำกัด

ลักษณะทั่วไปของธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง

จากการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ลักษณะทั่วไปของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างเป็นอุตสาหกรรมซึ่งมีทั้งขนาดย่อมและขนาดใหญ่ ประกอบด้วยความซับซ้อนสับสน ทำให้เกิดความขัดแย้งในการดำเนินงานมากกว่าอุตสาหกรรมแขนงอื่น ประกอบ บำรุงผล (๒๕๒๘) นอกจากนี้ งานบริหารงานก่อสร้างนับเป็นงานที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์ และศิลป์ในการนำวิชาการไปประยุกต์ใช้งานจริง ทั้งนี้วิศวกร สถาปนิกและผู้ที่เกี่ยวข้องในงานก่อสร้างจำเป็นต้องเข้าใจธรรมชาติของอุตสาหกรรมก่อสร้าง ตลอดจนหลักการจัดการและวิธีการในการจัดการงานก่อสร้างเพื่อให้โครงการก่อสร้างสามารถสำเร็จลุล่วงลงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (วิสูตร จิระดำเกิง, ๒๕๔๓) อีกทั้งการดำเนินงานก่อสร้างใดก็ตาม จะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่เพียงใดนั้น ส่วนหนึ่งอยู่กับการแก้ปัญหาต่าง ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี การจะแก้ปัญหาดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องใช้ผู้มีประสบการณ์ มีความรู้ความสามารถเป็นอย่างมาก (พนม ภัยหน่าย, ๒๕๔๒)



## บทที่ ๒

### แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้ศึกษาทำการศึกษาโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ บทความ ตลอดจนทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุน ในการศึกษา “การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของบริษัทรับเหมาก่อสร้าง: ศึกษาเฉพาะบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย” โดยมีหัวข้อดังต่อไปนี้

๑. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
๒. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว
๓. แนวคิดเกี่ยวกับผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้าง
๔. ข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้างจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
  - ๔.๑ จำนวนสถานประกอบการ
  - ๔.๒ ขนาดของสถานประกอบการ (ส่วนของผู้ถือหุ้น)
  - ๔.๓ รูปแบบการจัดตั้งตามกฎหมาย
  - ๔.๔ รูปแบบการจัดตั้งทางเศรษฐกิจ
  - ๔.๕ รายรับและมูลค่าเพิ่มในการดำเนินกิจการ
  - ๔.๖ รายรับ และมูลค่าเพิ่มเฉลี่ยต่อสถานประกอบการ
๕. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - ๕.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการ
  - ๕.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว
  - ๕.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวกับผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้าง
๖. กรอบแนวคิดการวิจัย
๗. สรุป

### สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

จากการตรวจสอบและทบทวนเอกสารปรากฏว่า มีผู้ให้ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการไว้ ดังนี้

คำว่า การบริหาร (Administration) และการจัดการ (Management) มีความหมายอย่างเดียวกัน แต่นิยมใช้ต่างสถานการณ์กัน คำว่า การบริหาร มักใช้กับกิจการสาธารณะ หรือราชการ ส่วนคำว่า การจัดการ นิยมใช้กับกิจการธุรกิจหรืออุตสาหกรรม โดยเหตุนี้เราจึงเรียกผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารในหน่วยราชการว่าผู้บริหาร ในขณะที่บริษัทห้างร้านเรียกว่า ผู้จัดการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นกิจการที่มุ่งประโยชน์และความสุขแก่มหาชน และเรียกผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโดยรวมๆ ว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้น ขบวนการบริหารจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจ

และจำเป็นต่อการที่จะดำรงชีวิตของ มนุษย์ในสังคม การบริหารเป็นทั้งศาสตร์ และศิลป์ คือ การบริหารเป็นสาขาวิชาที่มีการจัดระเบียบอย่างมีระบบ คือ มีหลักการ กฎเกณฑ์ และทฤษฎีที่พึ่งเชื่อถือได้ อันเกิดจากการค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงาน โดยลักษณะเช่นนี้ การบริหารจึงเป็นศาสตร์ (sciences) ทางสังคมซึ่งอยู่กลุ่มเดียวกับกับวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยา และรัฐศาสตร์ แต่ถ้าพิจารณาการบริหารในลักษณะของการปฏิบัติที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะของผู้บริหารแต่ละคนที่ทำงานให้บรรลุเป้าหมายซึ่งนับเป็นการประยุกต์เอาความรู้หลักการ และทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมแล้ว การบริหารก็จะมีลักษณะเป็นศิลป์ (arts) การบริหารนั้นมีความหมายหลายอย่าง เช่น “การบริหาร คือ การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น” ความหมายนี้เป็นการระบุว่า ผู้บริหารไม่ได้ลงมือทำงานด้วยตัวเอง แต่ทำงานโดยการสั่งให้คนอื่นทำภายในสภาพองค์การที่กล่าวมานี้ ทรัพยากรด้านบุคคลจะเป็นทรัพยากรหลักขององค์การที่เข้า มาร่วมกันทำงานในองค์การ ซึ่งคนเหล่านี้จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านวัตถุอื่นๆ เพื่อผลิตสินค้า หรือบริการ ออกจำหน่ายและตอบสนองความพอใจให้กับสังคม “การบริหาร คือ กิจกรรมในการใช้ทรัพยากรเพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล” ตามความหมายนี้การบริหาร ได้แก่ กิจกรรมในการวางแผนการจัดองค์การ การจูงใจ และการควบคุมทรัพยากรบุคคล และทรัพยากร วัตถุ ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การด้วยดี “การบริหาร คือ กระบวนการทำงานกับคน และวัตถุเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายขององค์การด้วยดีอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล” (จันทรานี สงวนนาม, ๒๕๔๙)

นอกจากนี้ คำว่า การบริหาร ยังหมายถึงการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น และกล่าวหน้าที่ของนักบริหารเป็นกรอบในการพิจารณาหน้าที่ของนักบริหารมีอยู่ ๕ ประการตามคำย่อในภาษาอังกฤษว่า POSDC (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต), ๒๕๔๙) ดังนี้

๑. P คือ Planning หมายถึง การวางแผน เป็นการกำหนดแนวทางเนื้องานในปัจจุบัน เพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคตผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์เพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร

๒. O คือ Organization หมายถึง การจัดองค์การ เป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกและสายบังคับบัญชาภายในองค์กร มีการแบ่งงานกันทำและการกระจายอำนาจภายในองค์กร มีการแบ่งงานกันทำและการกระจายอำนาจ

๓. S คือ Staffing หมายถึง งานบุคลากร เป็นการสรรหาบุคลากรใหม่ การพัฒนาบุคลากรและการใช้คนให้เหมาะกับงาน

๔. D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการ เป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินการตามแผน ผู้บริหารต้องมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีและมีภาวะผู้นำ

๕. C คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแลเป็นการควบคุมคุณภาพของกรปฏิบัติงานภายในองค์กรรวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร

ความเจริญเติบโต และความสำคัญของการบริหารนั้น พอจะสรุปได้ดังนี้ คือ

๑. การบริหารนั้นได้เจริญเติบโตควบคู่มากับการดำรงชีพของมนุษย์ และเป็นสิ่งช่วยให้มนุษย์ดำรงชีพอยู่รวมกันได้อย่างผาสุก

๒. จำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว เป็นผลทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องขยายงานด้านบริหารให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

๓. การบริหารเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ Technology ด้านต่าง ๆ ทำให้การบริหารเกิดการเปลี่ยนแปลง และก้าวหน้ารวดเร็วยิ่งขึ้น

๔. การบริหารเป็นวิธีที่สำคัญที่จะนำสังคม และโลกไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

๕. การบริหารจะช่วยชี้ให้ทราบถึงแนวโน้ม ทั้งในด้านความเจริญ และความเสื่อมของสังคมในอนาคต

๖. การบริหารมีลักษณะเป็นการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในองค์กร ฉะนั้นความสำเร็จของการบริหารจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคม และวัฒนธรรมทางการเมืองอยู่เป็นอันมาก

๗. การบริหารมีลักษณะต้องใช้อารมณ์ขันและการวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องมือ ซึ่งนักบริหารจำต้องคำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ และการวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องแสดงให้ทราบถึงความสามารถของนักบริหาร และ ความเจริญเติบโตของการบริหาร

๘. ชีวิตประจำวันของมนุษย์ไม่ว่าในครอบครัวหรือในองค์กรย่อมมีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารอยู่เสมอ ดังนั้น การบริหารจึงเป็นเรื่องน่าสนใจ และจำเป็นต่อการที่จะดำรงชีพอย่างฉลาด

การบริหารกิจการต่าง ๆ จำเป็นต้องมีทรัพยากรอันเป็นปัจจัยพื้นฐาน ๔ ประการ ในการบริหารเพราะประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารจัดการขึ้นอยู่กับความสมบูรณ์และคุณภาพปัจจัย (มัลลิกา ต้นสอน, ๒๕๔๗) ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

๑. บุคคล (Man) การสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กรผ่านทรัพยากรมนุษย์ เช่น การฝึกอบรม การพัฒนาบุคลากร การปฏิบัติงาน เป็นต้น การทำงานของคนที่ใช้สติปัญญา และกำลังแรงงานประกอบอาชีพสามารถตอบสนองความต้องการของสังคมทั้งสิ้น

๒. เงินทุน (Money) เป็นการบริหารเงินทุนขององค์กร เช่น สถานะทางการเงิน กิจกรรมทางการเงินและโอกาสในการลงทุน เป็นต้น ซึ่งเงินทุนที่ใช้ในการผลิตและการบริการนี้จะถูกแปลความหมายไปถึงเงินทุนที่ใช้ในการซื้อเครื่องมืออุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการผลิตก็ตาม

๓. วัสดุอุปกรณ์ (Material) ประสิทธิภาพในการแปรรูปขององค์กร ตลอดจนการพัฒนาผลิตภาพ (Productivity) ของธุรกิจ เช่น การใช้เทคโนโลยี การจัดการวัสดุอุปกรณ์การจัดการคุณภาพ เป็นต้น

๔. การบริหารจัดการ (Management) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ความสามารถในการบริหารงาน เช่น โครงสร้างขององค์กร วัตถุประสงค์ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน หรือกฎเกณฑ์ ตลอดจน ความสามารถของทีมงาน หรือผู้บริหาร เป็นต้น การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้นำเอาทรัพยากรบุคคลและเงินทุนมารวมกัน เพื่อการบริหารและบริการโดยมุ่งหวังผลกำไรเป็นสิ่งสำคัญ จะต้องเผชิญกับความเสี่ยงในการขาดทุน ถ้าหากผลของการดำเนินธุรกิจไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง

กระบวนการบริหาร ควรประกอบด้วยองค์ประกอบ ๔ ประการ (วิโรจน์ สารรัตน์, ๒๕๔๒) คือ

๑. การวางแผน หมายถึง หน้าที่ทางการบริหารในการกำหนดจุดมุ่งหมายและการตัดสินใจเลือกวิธีการที่ดีที่สุดที่จะให้บรรลุจุดมุ่งหมายนั้น

๒. การจัดองค์การ หมายถึง กำหนดอำนาจหน้าที่และตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน

๓. การนำ หมายถึง ความพยายามทำให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. การควบคุม หมายถึง การมุ่งเน้นที่จะก่อให้เกิดความมั่นใจว่าสมาชิกในองค์การได้ประพฤติปฏิบัติในทิศทางที่จะทำให้บรรลุผลตามมาตรฐานหรือจุดมุ่งหมาย มุ่งเน้นให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ลง

กระบวนการบริหารนั้นต้องประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ หรือที่เรียกกันย่อ ๆ ว่า “POSDCORB Model” (Gulick L. and Urwick J., ๑๙๓๓) ซึ่งอธิบายตามความหมายได้ดังนี้

๑. การวางแผน (P=Planning) หมายถึง การจัดวางโครงการและแผนปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าว่าจะต้องทำอะไรบ้างและทำอย่างไร

๒. การจัดองค์การ (O=Organizing) หมายถึง การจัดหน่วยงาน กำหนดโครงสร้างของหน่วยงาน การจัดสายงานตำแหน่งต่าง ๆ กำหนดอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน

๓. การจัดหาบุคคล (S=Staffing) หมายถึง การจัดหาบุคคล เป็นการบริหารงานทางด้านบุคคล อันได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนาบุคลากร การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี การประเมินผลการทำงาน และการให้พ้นจากงาน

๔. การอำนวยการ (D=Directing) หมายถึง การตัดสินใจ การวินิจฉัยสั่งการหน่วยงานให้เกิดความร่วมมือเพื่อดำเนินไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

๕. การประสานงาน (Co=Coordinating) หมายถึง การประสานงานกิจการด้านต่างๆ ของหน่วยงาน ให้เกิดความร่วมมือเพื่อดำเนินไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

๖. การรายงาน (R=Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติของหน่วยงานให้แก่ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหวของการดำเนินงานว่าก้าวหน้าเพียงใด

๗. การงบประมาณ (B=Budgeting) หมายถึง การงบประมาณ การจัดทำงบประมาณ บัญชีการใช้จ่ายเงิน การควบคุมและการตรวจสอบด้านการเงิน

สรุปสาระสำคัญของหลักการบริหาร (Henri Fayol, ๑๙๓๐) Henri Fayol ได้ดังนี้

๑. หน้าที่ทางการบริหาร (Management function) ซึ่งประกอบด้วยหน้าที่ทางการบริหาร ๕ ประการ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุม (Controlling)

๒. ผู้บริหาร จะต้องมึลักษณะพร้อมด้วยความสามารถทางร่างกายจิตใจ ไหวพริบ การศึกษาหาความรู้ เทคนิคการทำงานและประสบการณ์ต่าง ๆ

๓. หลักการบริหาร ซึ่งมีหลักทั่วไปที่ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้บริหาร ๑๔ ข้อ คือ

๓.๑ หลักการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ (Authority and responsibility)

๓.๒ หลักของการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว (Unity of command)

- ๓.๓ หลักการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Unity of direction)  
 ๓.๔ หลักการธารังไว้ซึ่งสายงาน (Scalar of chain)  
 ๓.๕ หลักการแบ่งงานกันทำ (Division of work, or specialization)  
 ๓.๖ หลักเกี่ยวกับระเบียบวินัย (Discipline)  
 ๓.๗ หลักของการถือประโยชน์ส่วนบุคคลรองจากประโยชน์ส่วนรวม (Subordination of individual to general interest)  
 ๓.๘ หลักของการให้ผลประโยชน์ตอบแทน (Remuneration)  
 ๓.๙ หลักของการรวมอำนาจไว้ส่วนกลาง (Centralization)  
 ๓.๑๐ หลักของการมีระเบียบเรียบร้อย (Order)  
 ๓.๑๑ หลักของความเสมอภาค (Equity)  
 ๓.๑๒ หลักของการมีเสถียรภาพของการว่าจ้างทำงาน (Stability of tenure)  
 ๓.๑๓ หลักของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative)  
 ๓.๑๔ หลักของความสามัคคี (Esprit de corps)  
 องค์ประกอบของการบริหารที่สำคัญ และมีความจำเป็นต่อองค์การ (สมคิด บางโม, ๒๕๔๕) มีดังนี้

๑. วัตถุประสงค์ที่แน่นอน กล่าวคือ จะต้องรู้ว่าจะดำเนินการไปทำไม เพื่ออะไร และต้องการอะไรจากการดำเนินการ เช่น ต้องมีวัตถุประสงค์ในการให้บริการ หรือในการผลิตต้องรู้ว่าจะผลิตเพื่อใคร ต้องการผลตอบแทนเช่นใด ถ้าหากไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แล้ว ก็ไม่มีประโยชน์ที่จะบริหารการดำเนินงานต่างๆ จะไม่มีผลสำเร็จเพราะไม่มีเป้าหมายกำหนดไว้แน่นอน

๒. ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ วัตถุประสงค์และเครื่องใช้ เพื่อประกอบการดำเนินงานรวมไปถึงความสามารถในการจัดการทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ ๔M's คือ มนุษย์ (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และความสามารถในการจัดการ (Management) หรือ ๖ M's ที่มีเครื่องจักร (Machine) และตลาด (Market) เพิ่มเข้ามาซึ่งในปัจจุบันมีความจำเป็นมากขึ้น

๓. มีการประสานงานระหว่างกัน หรือเรียกได้ว่ามีปฏิภณียรระหว่างกัน กล่าวคือ เป้าหมายและวัตถุประสงค์รวมทั้งทรัพยากรในการบริหารทั้ง ๔M's หรือ ๖M's ดังกล่าว จะต้องมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและเกิดปฏิภณียรระหว่างกัน หรือกล่าวได้ว่าจะต้องมีระบบของการทำงานร่วมกัน และ ที่เกิดขึ้นจริงๆ ด้วยการนำปัจจัยทั้งหลายเบื้องต้นมาไว้ร่วมกันแล้ว ไม่เกิดปฏิภณียรระหว่างกัน ไม่เกิดความสัมพันธ์ระหว่างกัน การบริหารก็จะไม่เกิดขึ้น

๔. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานนั้น สิ่งที่วัดผลสำเร็จของงานว่าบรรลุเป้าหมายของวัตถุประสงค์ขององค์การ ก็คือ ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึงความสามารถของ องค์การในอันที่จะบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ในการใช้ทรัพยากรขององค์การ ที่มีอยู่ระยะสั้น โดยเปรียบเทียบกับปัจจัยนำเข้าและค่าใช้จ่ายกับปัจจัยนำออกและรายได้ขององค์การ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการไว้อย่างย่อ ๆ ดังนี้

การบริหารจัดการหรือการบริหารและการจัดการ โดยภาพรวมการบริหารและการจัดการ หมายถึง กิจกรรมในการบริหารทรัพยากรและกิจการงานอื่นๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่

กำหนดไว้ร่วมกัน โดยคำว่า การบริหาร Administration ใช้ในการบริหารระดับสูงโดยเน้นหนักการกำหนดนโยบายที่สำคัญ และกำหนดแผนซึ่งเป็นค่านิยมใช้ในการบริหาร ส่วนคำว่าการจัดการ Management เน้นการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ (เปรี๊ยะ กิจรัตน์ภร, ๒๕๔๓)

“Management” หมายถึง ศิลปะในการทำงานให้บรรลุ เป้าหมายร่วมกับผู้อื่น (Don Hellriegel, ๑๙๘๒)

การบริหารจัดการ หมายถึง การนำไปสู่กระบวนการของการทำกิจการที่มีการวางแผน (Planning) การอำนวยการ (Directing) และความร่วมมือ (Coordinating) โดยเฉพาะกิจกรรมด้านเศรษฐกิจ (Dale Yoder, ๑๙๕๖)

การบริหารจัดการ หมายถึง การขับเคลื่อนงานภายในองค์กรให้เดินไปข้างหน้าโดยอาศัยผู้อื่นด้วยการเป็นผู้นำ (Leadership) การแนะแนว (Guiding) และการกระตุ้น (Motivative) ความเพียร ของผู้อื่นเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร และยังรวมไปถึงการให้กำลังใจ (Inspiring) การสื่อสาร (communicating) การวางแผน (Planning) และการจัดการ (Management) (E.N. Chapman, ๑๙๙๕)

การบริหาร หมายถึงกระบวนการสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยอาศัยทรัพยากรต่างๆ ผ่านหน้าที่การบริหารต่างๆ ได้แก่ การวางแผนการจ้ดองค์การ การนำและควบคุม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ (Dabrin & Ireland., ๑๙๗๒)

การบริหารที่ดีต้องมีรากฐานของการเป็นผู้นำในตนเองที่จะนำไปสู่การเป็นผู้นำบุคคลอื่นอย่างแท้จริงจะต้องเกิดจากการศึกษาค้นคว้าหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อฝึกฝนตนเองให้เกิดทักษะของการเป็นผู้นำ ในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จสูงสุดได้นั้นจะต้องมีภาวะเป็นผู้นำ (จรรยา คุณมี, ๒๕๔๒) ดังนี้

๑. มีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership)
๒. บริหารงานโดยหลักการ (Management by Principle)
๓. มุ่งสู่ความเป็นเลิศ (Standard of Excellence)
๔. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Enquirer Creativity)
๕. เป็นนักแก้ปัญหา (Problem-Solver)
๖. ความมุ่งหวังต้องกระจ่าง (Clear Expectation)
๗. ประเด็นปัญหาต้องเปิดเผย ให้ทุกคนได้รับรู้ร่วมกัน (Issues in the Open)
๘. เป้าหมายท้าทาย นำไฟฝัน ดึงดูดใจ (Challenging Goals)
๙. ทุกอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ ชี้แจงได้ (Candid)
๑๐. ต้องประสานพลัง (Synergy)
๑๑. ส่งเสริมการพึ่งพาซึ่งกันและกันให้เข้าลักษณะเอกภาพพหุคูณ (Promote Interdependence)
๑๒. มีค่านิยมร่วมกัน (Shared Values)
๑๓. มีความรับผิดชอบทั้งส่วนตนและส่วนรวม (Self/team Responsibility)
๑๔. ร่วมกันตรวจสอบ ร่วมกันตัดสิน (Confrontation)

๑๕. คิดล่วงหน้า คิดถึงอนาคต (Thinks Ahead)
  ๑๖. มองต่างมุม ยอมรับความแตกต่าง (Perspective)
  ๑๗. มีความรอบคอบถ้วนถี่ (Through)
  ๑๘. สื่อไปกลับ (Two-way)
  ๑๙. พิสูจน์ความคิดของตน (Test Own Thinking)
  ๒๐. มีเหตุผล (Cause and Effect)
  ๒๑. ค้นหาสิ่งที่ถูกต้อง (What's Right)
  ๒๒. รับฟังเหตุผล (Open to Reason)
  ๒๓. หลีกเลียงผลประโยชน์ส่วนตัว (Avoids Self-interest)
- นอกจากนี้ยังมีคุณสมบัติของผู้ผู้นำ โดยแยกพิจารณาเป็น ๔ ลักษณะ (ทวิช เปล่งวิทยา,

๒๕๓๐) คือ

๑. ลักษณะทางสติปัญญา
๒. ลักษณะทางร่างกาย
๓. ลักษณะทางอารมณ์
๔. ลักษณะทางอุปนิสัย

**ลักษณะทางสติปัญญา ประกอบด้วยข้อพิจารณา ๕ ประการ คือ**

๑. ความตื่นตัว (Alertness) มีความไว้วางใจ เต็มพร้อม ระวังไว้ตื่นตัวอยู่เสมอและมี  
สมองดี คิดได้ไว มีไหวพริบในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างฉับพลัน
๒. ความคิดอย่างมีเหตุผล (Logical thought) คิด บริหารงาน และแสดงออกทางกาย  
วจา ประกอบด้วยเหตุผลที่ถูกต้อง น่าเชื่อถือ หรือพิจารณาก่อนทำว่า ดีหรือไม่
๓. สามัญสำนึก (Common sense) มีความรู้สึกผิด ชอบ ชั่ว ดี
๔. ดุลยพินิจ (Judgment) พิจารณาใคร่ครวญก่อนตัดสินใจทำงาน ใช้ประสบการณ์การ  
เรียนรู้ให้เกิดดุลยพินิจในการแก้ปัญหา
๕. การมองการณ์ไกล (Fore sight) เมื่อกระทำสิ่งใดเห็นผลที่เกิดขึ้นในอนาคต  
ประเมินสถานการณ์ วางแผนการปฏิบัติงานอย่างมีเหตุและผล โดยตั้งสมมติฐานรวบรวมข้อมูลและใช้  
ประสบการณ์ที่ผ่านมา เป็นแนววิเคราะห์พิจารณาใคร่ครวญวิธีปฏิบัติให้เกิดผลดีมากกว่าผลเสีย

**คุณลักษณะทางร่างกาย ประกอบด้วยข้อพิจารณา ๔ ประการ คือ**

๑. สุขภาพ (Health) ผู้นำต้องมีความสมบูรณ์ทางร่างกาย เพื่อให้มีความพร้อมในการ  
ทำงานอยู่เสมอ สุขภาพดีก็จะอำนวยความสะดวกให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
๒. กำลังกาย (Energy) ต้องมีกำลังกายที่ดี เพราะบางโอกาส บางสถานการณ์ผู้นำต้อง  
ปฏิบัติหน้าที่ด้วยการใช้พลังทางกาย
๓. ความทรหดอดทน (Endurance) มีร่างกายแข็งแรง อดทนต่อความยากลำบาก  
ความหิวกระหาย และความเลวร้ายของดินฟ้าอากาศ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ในทุกสถานที่
๔. รูปร่างท่าทางดี (Pleasing appearance) มีทรวดทรงบุคลิกลักษณะเป็นผู้นำสง่าผ่า  
เผย เป็นที่เกรงขาม และดึงดูดความเลื่อมใสจากผู้ใต้บังคับบัญชา อดีตผู้นำไทยที่มีบุคลิกลักษณะอย่าง

นี้ ที่เห็นได้ในปัจจุบัน เช่น พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ นายอานันท์ ปันยารชุน เป็นต้น คุณลักษณะทางอารมณ์ ประกอบด้วยข้อพิจารณา ๑๑ ประการ คือ

๑. มองในแง่ดี (Optimism) มองคนอื่นในฐานะเป็นมิตร มีความเข้าใจคนอื่น
๒. การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม (Adaptability) สามารถปรับตัวได้กับผู้ใหญ่และผู้ใต้บังคับบัญชา วัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น ทักษะคติของสังคม และภูมิศาสตร์ดินฟ้าอากาศ
๓. ความมีใจเยือกเย็น (Even temper) มีการอดกลั้นอารมณ์ไว้ได้ มีใจหนักแน่นไม่หือถอย ไม่โกรธง่าย ไม่แสดงอาการสูงต่ำ
๔. การบังคับตนเอง (Self-control) บังคับตนเองและสำรวมไว้ได้ดี ไม่ให้ตกไปในอำนาจฝ่ายต่ำ หรือสิ่งยั่วยุให้ยอมใจอันก่อให้เกิดการละเมิดมาตรฐานทางจริยธรรม และวัฒนธรรมของสังคม
๕. ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) ตั้งใจกระฉับกระเฉงในการทำงาน ไม่ผัดวันประกันพรุ่งและมีการเตรียมแผนงานไว้ในใจ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผลและประหยัด
๖. การสังคมดี (Sociability) มีอัธยาศัยไมตรี มีสัมพันธภาพได้กับคนทุกชั้นวรรณะทั้งในประเทศและต่างประเทศ ไม่ถือตัว ไม่วางท่ายกตนข่มท่าน
๗. ความแนบเนียน (Tact) เมื่อทำ พูด คิด รู้จักกาลเทศะ มีความแนบเนียนไม่แก้งก้างในการแก้ปัญหา ข้อนี้อาศัยความมีศิลปะ ประสบการณ์ และการฝึกฝนอยู่เสมอ
๘. อารมณ์ขัน (Sense of humor) ทำงานด้วยความรู้ตัวอยู่เสมอ ไม่ให้เกิดอารมณ์เครียด มองโลกในแง่ดี อารมณ์ขันนี้จะทำให้ไม่เหนื่อย บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ผู้นำไม่ควร แสดงอารมณ์ขันต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างพร่ำเพรื่อ จนขาดความนับถือยำเกรง
๙. ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) มีความมั่นใจ มั่นคงทางจิตไม่อ่อนไหวตามคำพูดของคนอื่น สามารถตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ ด้วยเหตุผล และความเชื่อมั่นของตนเองที่สำคัญคือต้องมีประสบการณ์มาก ๆ ดังประโยคที่ว่า “การเป็นผู้บังคับบัญชาที่ดีต้องเป็นฝ่ายอำนวยการที่ดีมาก่อน”
๑๐. ความสนใจกว้างขวาง (Bread of interest) มีความอยากรู้อยากเห็น เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ อยู่เสมอ ไม่สำคัญตนว่าเป็นผู้รู้ดี มีความกล้าปรึกษาหารือถามผู้รู้
๑๑. การเข้าใจคน (Human understanding) มีวิจาร์ณญาณ สังเกต เข้าใจพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้เพื่อมอบงานให้เหมาะสมแก่จริตผู้นั้น และงานจะสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ คุณลักษณะทางอุปนิสัย ประกอบด้วยข้อพิจารณา ๘ ประการ คือ
  ๑. ความตรงไปตรงมา (Truthfulness) เป็นคนพูดจริงทำจริง พูดอย่างไรทำอย่างนั้น มีสัจจะต่อคำสัญญา ไม่ผิดนัด
  ๒. ความจงรักภักดี (Royalty) จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ ผู้นำต้องสร้างความมั่นใจในการบัญชาของตนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเกิดความจงรักภักดีตามมา
  ๓. ความสำนึกในหน้าที่ (Sense of duty) มีความสำนึกในการปฏิบัติงานตามนโยบายที่ได้วางไว้ อย่างมีความรับผิดชอบ ไม่ก้าวก่ายแทรกแซงหน้าที่ของผู้อื่น



๔. ความไว้วางใจ (Dependability) ดำรงตนอยู่ในจริยธรรม ไม่เป็นคนหน้าไหว้หลังหลอก เป็นที่ไว้วางใจของคนอื่น

๕. ความกล้าหาญ (Courage) มีความกล้าหาญทางจริยธรรม กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้องทำงานด้วยเหตุผลและกล้ารับผิดชอบ

๖. ความเข้มแข็ง (Force) ไม่มีความย่อท้อต่ออุปสรรคต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล

๗. ความยุติธรรม (Fairness) ไม่ลำเอียง วางตัวเป็นกลาง บริหารโดยยึดความถูกต้องและประโยชน์ของชาติเป็นหลัก

๘. ความไม่เห็นแก่ตัว (Selflessness) มีความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม เสียสละบางอย่างแก่ผู้ได้บังคับบัญชา สละความสุขส่วนตน บำเพ็ญประโยชน์เป็นแบบอย่าง

สรุปได้ว่าการบริหารจัดการ เป็นเครื่องมือสำคัญที่จะชี้ให้เห็นถึง ความมีประสิทธิภาพ หรือความไร้ประสิทธิภาพประสิทธิผลของหน่วยงานและองค์กร ตลอดจนเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้า โดยที่ทักษะการบริหารจัดการนั้นถือเป็นคุณสมบัติส่วนบุคคล ที่จะต้องอาศัยพื้นฐานความรู้และการสะสมประสบการณ์จนเกิดเป็นความเชี่ยวชาญ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการต่างๆ ข้างต้น ผู้วิจัยจะได้ทำการประยุกต์แนวความคิด ทรรศนะต่างๆ ของนักวิชาการที่เกี่ยวข้องที่จะเป็นผลต่อการศึกษาวิจัยในหัวข้อที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา

## สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

จากการตรวจสอบและทบทวนเอกสารปรากฏว่า มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไว้หลายทฤษฎีดังนี้

แรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่ในประเทศไทยโดยไม่ได้เป็นพลเมืองของประเทศไทย หรือแรงงานต่างด้าวที่ได้ผ่านความเห็นชอบจากทางการพม่ากับลักลอบหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ซึ่งมีหลายสำนักได้ให้ความหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวไว้ดังนี้

แรงงานต่างด้าวคือ “แรงงานบุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย” (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, ๒๕๕๑)

แรงงานต่างด้าวหมายถึง “บุคคลที่ไม่ใช่คนสัญชาติไทยเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักร และอยู่ในราชอาณาจักรโดยถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ก็ตาม มีพฤติกรรมกระทำความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา, ความผิดตาม พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปราม การค้าประเวณี พ.ศ.๒๕๓๙, ความผิดตาม พ.ร.บ.ยาเสพติดให้โทษ พ.ศ. ๒๕๒๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมและอื่นๆ เช่น ความผิดตาม พ.ร.บ.อาวุธปืน, พ.ร.บ.การพนัน ฯลฯ โดยมีลักษณะเป็นบุคคลต้องห้ามตามมาตรา ๑๒ แห่ง พ.ร.บ.คนเข้าเมือง พ.ศ.๒๕๒๒” (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, ๒๕๕๑)

แรงงานต่างด้าวคือ “บุคคลผู้ซึ่งไม่มีสัญชาติไทย แต่ก็มีผู้ให้ความหมายที่แตกต่างกันไป ทั้งในแง่กฎหมายและในทางวิชาการ” (กรมการจัดหางาน : กระทรวงแรงงาน, ๒๕๕๓)

ดังนั้นสรุปได้ว่า แรงงานต่างด้าว หมายถึง บุคคลที่ไม่ใช่คนสัญชาติไทยเดินทางเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรและอยู่ในราชอาณาจักรทั้งถูกต้องและไม่ถูกต้องตามกฎหมาย

ทฤษฎีที่นำมาอ้างอิงเกี่ยวกับแรงงานมีอยู่หลายทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง คือ ทฤษฎีเกี่ยวกับการอพยพเคลื่อนย้ายของราเวนสไตน์ (Ravenstein's Law of Migration) ทฤษฎีปัจจัยดึงดูดและผลักดันของ ลี (LEE's Push-pull Theory) ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงงานดังนี้

ทฤษฎีเกี่ยวกับการอพยพของราเวนสไตน์ (Law of Migration: Ernest George Ravenstein) กล่าวว่า การอพยพย้ายถิ่น (Migration) หมายถึง การที่ประชากรย้ายถิ่นที่อยู่จากสถานที่ แห่งหนึ่งไปตั้งถิ่นฐานในอีกสถานที่หนึ่ง เป็นการย้ายออกนอกเขตปกครองเดิมหรือหมายถึง การอพยพย้ายถิ่นที่อยู่ไปตั้งถิ่นฐานใหม่ จึงเป็นไปได้ทั้งการย้ายถิ่นภายในประเทศเดียวกันหรืออพยพย้ายถิ่นข้ามไปอยู่ต่างประเทศก็ได้

แนวคิดเกี่ยวกับจุดเริ่มต้นในการตั้งเพื่ออธิบายมูลเหตุแห่งการเข้ามาหางานทำของผู้ ลักลอบหนีเข้าเมืองว่าลักษณะการอพยพของประชากรตั้งแต่อดีตมาจนถึงปัจจุบันได้แบ่งลักษณะของ การ อพยพของประชากรออกเป็น ๕ ลักษณะคือ

๑. การอพยพแบบดั้งเดิม (Primitive Migration) เป็นการอพยพย้ายถิ่นของชนในอดีต เป็นการย้ายถิ่นที่อยู่เพื่อการดำรงชีวิตรอด ปัจจุบันการอพยพจากชนบทเข้าสู่เมืองเพื่อแสวงหาวิถีการ ดำเนินชีวิตแบบใหม่ก็ถือว่าอยู่ในลักษณะนี้

๒. การอพยพย้ายถิ่นโดยถูกบังคับ (Forced Migration) เป็นการย้ายถิ่นโดยถูกบังคับ อาจจะถูกบังคับโดยรัฐบาลหรือผู้มีอิทธิพลบางกลุ่ม

๓. การอพยพโดยถูกบีบบังคับ (Impelled Migration) เป็นการบีบบังคับหรือกระตุ้นให้อพยพเช่นกัน แต่ผู้ที่ถูกบีบบังคับยังมีสิทธิ์ในการตัดสินใจว่าจะอยู่หรือจะไป

๔. การอพยพโดยเสรี (Free Migration) เป็นการอพยพของปัจเจกชนโดยเสรี อาจจะเกิดจากแรงจูงใจจากภายนอก เช่น โดยตำแหน่งงาน รายได้หรือเพื่อผจญภัย การอพยพโดยเสรีนำไปสู่การอพยพลักษณะที่ ๕

๕. การอพยพแบบชนจำนวนมาก (Mass Migration) สืบเนื่องมาจากการอพยพโดยเสรี ซึ่งย้ายถิ่นเข้าไปบุกเบิกหรือผจญภัยในถิ่นที่อยู่ใหม่ จูงใจให้ชนจำนวนมากย้ายถิ่นตาม

การอพยพย้ายถิ่นเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในทุกประเทศเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ในสังคมการอพยพก็มีสาเหตุแตกต่างกัน ลักษณะการอพยพก็แตกต่างกัน เช่น อพยพหนีความแห้งแล้ง อพยพหนี ภัยธรรมชาติ อพยพไปทำงาน อพยพเพื่อการศึกษา เป็นต้น การอพยพมีทั้งอพยพแบบถาวรและอพยพแบบชั่วคราว หรืออพยพข้ามประเทศและอพยพภายในประเทศหรืออพยพโดยความสมัครใจและไม่สมัครใจ นอกจากนี้ กฎแห่งการอพยพย้ายถิ่น (Law of Migration) ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นในการตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการอพยพของราเวนสไตน์ (Ravenstein) สามารถที่จะใช้อธิบายการลักลอบเข้ามาของแรงงานต่างชาตินี้ โดยราเวนสไตน์ (Ravenstein) ได้อธิบายการอพยพย้ายถิ่นไว้ (ปราโมทย์ ประสาทกุล, ๒๕๔๙) ดังนี้

๑. การย้ายถิ่นและระยะทาง ประชากรส่วนใหญ่จะอพยพในระยะทางใกล้ๆ

๒. ขั้นตอนของการอพยพหรือการย้ายถิ่น การย้ายถิ่นที่อยู่ของประชากรทำให้เกิด “คลื่นการอพยพ (Current of Migration)” ไปสู่ศูนย์กลางด้านการค้าและอุตสาหกรรมมีประชากรหนาแน่นขึ้น อย่างรวดเร็ว

๓. แรงจูงใจด้านเศรษฐกิจที่มีกฎหมายกีดขี่ เสียดภาษีสูง อากาศเลว สิ่งแวดล้อมทางสังคมไม่ดี สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะผลักดันให้คนอพยพไปสู่พื้นที่ที่ดีกว่า

สาเหตุสำคัญประการหนึ่งของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ประกอบด้วยปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออก และปัจจัยดึงดูดจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า กล่าวคือ

๑. ปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออกสาเหตุสำคัญที่ทำให้แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากประเทศบ้านเกิดของตนเองได้แก่

๑.๑ อัตราว่างงาน (Unemployment) อยู่ในอัตราสูงและทำงานต่ำระดับ (Underemployment) แรงงานส่วนเกินที่เกิดจากการว่างงานและการจ้างงานต่ำ ในประเทศนั้นเป็นผลมาจากไม่สามารถหางานทำที่ตรงกับความสามารถของตนเอง ขณะที่แรงงานบางส่วนมีความพยายามที่จะหางานทำในประเทศชั่วคราวระยะเวลานึง แต่ถ้าเขาไม่สามารถทำงานที่ตรงกับความต้องการได้แล้ว ทำให้แรงงานส่วนหนึ่งมีแนวโน้มอย่างมากที่จะเคลื่อนย้ายออกไปสู่ต่างประเทศ

๑.๒ ระดับค่าจ้างที่ต่ำกว่าเมื่อเทียบกับต่างประเทศ และอาชีพที่มีลักษณะเดียวกัน ถ้าเปรียบเทียบกันในเรื่องค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ได้รับขณะทำงานในประเทศ โอกาสการเคลื่อนย้ายแรงงานไปต่างประเทศย่อมมีมากกว่า ถ้าค่าจ้างและเงินเดือนในต่างประเทศมีอัตราสูงกว่า

๑.๓ การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพแรงงานที่มีความรู้ความชำนาญสูงแต่ไม่สามารถมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตนเองย่อมเกิดความรู้สึกอยากเคลื่อนย้ายไปทำงานยังต่างประเทศ

๑.๔ นโยบายกำลังคนที่ไม่เหมาะสม การวางแผนกำลังคนที่เหมาะสมทำให้เกิดการพัฒนาไปตามระบบของงาน แต่ขณะที่ประเทศด้อยพัฒนาที่ไม่มีการวางแผนพัฒนากำลังคนทำให้ขาดความสมดุลระหว่างงานกับบุคลากร ทำให้มีกำลังแรงงานบางส่วนอาจเป็นส่วนเกินได้ แต่ขณะเดียวกัน บางประเทศอาจต้องการกำลังคนที่เป็นส่วนเกินนี้ด้วยก็ได้ ทำให้คนดังกล่าวต้องการเคลื่อนย้ายออกไปนอกประเทศ

๑.๕ ปัจจัยทางสังคมและการเมือง แรงงานบางส่วนอาจต้องการอพยพเคลื่อนย้ายไปต่างประเทศ เพราะไม่พอใจสภาพสังคมและการเมืองที่มีอยู่สืบเนื่องจากความวุ่นวายและความแตกต่าง ของกลุ่มการเมืองในประเทศ

๒. ปัจจัยดึงดูดในประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้าสาเหตุดึงดูดให้แรงงานเคลื่อนย้ายจากดินแดนบ้านเกิดเข้ามาสู่ประเทศใดประเทศหนึ่งได้แก่

๒.๑ ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่สูงกว่าประเทศบ้านเกิดของแรงงาน สิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจที่สำคัญของแรงงาน ได้แก่ ระดับค่าจ้างหรือเงินเดือน ถ้าแรงงานในอาชีพต่าง ๆ พบว่าแรงงาน ประเภทเดียวกันระหว่างในประเทศและต่างประเทศนั้นมีระดับค่าจ้างเงินเดือนสูงกว่ามากก็จะเป็นสิ่งดึงดูดใจให้แรงงานเหล่านี้ต้องการอพยพเคลื่อนย้ายออกไปทำงานยังถิ่นใหม่ได้

๒.๒ การขาดแคลนกำลังคนในบางสาขา หากมีการเผยแพร่ข่าวสารความรู้เกี่ยวกับตลาดแรงงาน ทำให้แรงงานในต่างประเทศได้ทราบถึงประเภทแรงงานที่ขาดแคลนเหล่านี้ได้อย่างดี

๒.๓ โอกาสสำหรับความก้าวหน้าของอาชีพ ประเทศที่พัฒนาแล้วย่อมมีสิ่งอำนวยความสะดวกแก่การปฏิบัติงานได้อย่างดี ประกอบกับการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่ยุติธรรมย่อมเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของแรงงานโดยทั่วไปอยู่แล้ว และสภาพนี้เองจะเป็นสิ่งดึงดูดให้แรงงานที่มีความรู้ ความชำนาญจากประเทศด้อยพัฒนาเคลื่อนย้ายมาทำงานในต่างประเทศ เพื่อโอกาสก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง แรงงานซึ่งส่วนใหญ่เป็นงาน ๓DS ในระดับแรงงานทุติยะ ตัวแปรในระดับย่อยด้านสังคมได้แก่การถูกชักนำโดยคนรู้จักให้ย้ายถิ่น การร่วมกันตัดสินใจย้ายถิ่นในระดับครอบครัวและเครือญาติ การหาข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการย้ายถิ่นจากตัวแปรด้านวัฒนธรรม คือ ค่านิยมต้องการเดินทาง โดยเฉพาะวัยหนุ่มสาว ซึ่งอยู่ในวัยแรงงานที่จะย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศที่เรียกกันว่าไป “ชุดทอง” จนทำให้เกิดวัฒนธรรมใหม่ที่เรียกว่า วัฒนธรรมแห่งการย้ายถิ่น (Culture of Migration) ขณะเดียวกันระบบย่อยสุดท้ายคือระบบกฎหมาย ตัวแปรสำคัญในเรื่องนี้คือ กฎหมายคนเข้าเมืองของประเทศต้นทางที่ส่งเสริมให้ พลเมืองย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศ โดยไม่กีดกันหรือมีนโยบายกีดกันการส่งออกแรงงาน ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมาได้เกิดกระบวนการที่สามประการที่มีความสำคัญต่อแนวคิดทฤษฎีการย้ายถิ่นได้แก่

๑. ทิศนะทางด้านเศรษฐศาสตร์คลาสสิกใหม่เกี่ยวกับดุลยภาพทางด้านเศรษฐกิจ (The neo-classical economic equilibrium perspective) ซึ่งก่อกำเนิดขึ้นจากกลุ่มทฤษฎีทางภูมิศาสตร์ ใน ศตวรรษที่ ๑๙ ซึ่งยังคงใช้นักภูมิศาสตร์ และนักเศรษฐศาสตร์อยู่ แนวคิดนี้มักจะอ้างถึงแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดให้เกิดการย้ายถิ่น เพราะมองว่าการย้ายถิ่นเกิดจากปัจจัยผลักดัน (ความยากจน การขาดแคลนที่ดิน การมีประชากรมากไป) ในประเทศต้นทางและปัจจัยดึงดูด (เช่น โอกาสในการมีงานทำ ค่าจ้าง ความทันสมัย) ของประเทศผู้รับ นักเศรษฐศาสตร์คลาสสิกใหม่ มองว่า ผู้ย้ายถิ่นแต่ละคนจะทำการตัดสินใจเลือกว่าจะย้ายไปประเทศใด ขึ้นอยู่กับการประเมินโอกาสทางเศรษฐกิจของประเทศนั้น ๆ ในตลาดแรงงานซึ่งจะนำไปสู่ความเท่าเทียมกันของค่าจ้าง ในระยะยาวและก่อให้เกิดดุลยภาพทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศผู้ส่งและประเทศผู้รับ

๒. แนวคิดเชิงโครงสร้างที่มองย้อนประวัติศาสตร์ (The historical - structuralist approach) แนวคิดนี้เป็นแนวคิดของนักเศรษฐศาสตร์การเมืองที่วิจารณ์แนวคิดแรกว่าการที่มองแต่ละบุคคลว่าสามารถมีทางเลือกได้อย่างอิสระนั้นเป็นสิ่งที่ไม่เป็นความจริงแล้วความไม่เท่าเทียมกัน เกิดจากโครงสร้างทางทรัพยากรและพลังอำนาจต่างๆ ในแต่ละประเทศที่แตกต่างกันไปมา ตั้งแต่เดิม ประกอบกับนโยบายการเข้าประเทศของประเทศผู้รับจะเป็นข้อจำกัดประการสำคัญต่อการเลือกของผู้ ย้ายถิ่น แนวคิดเชิงโครงสร้างที่มองย้อนประวัติศาสตร์นี้ มีรากฐานมาจากทฤษฎีเศรษฐศาสตร์การเมือง ต่างๆ ซึ่งเน้นถึงความไม่เท่าเทียมกันของการกระจายตัวทางด้านเศรษฐกิจและอำนาจทางการเมืองใน ระบบเศรษฐกิจโลก การย้ายถิ่นถูกมองว่าเป็นทางเลือกหนึ่งของการเคลื่อนย้ายแรงงานราคาถูกมาสู่แหล่ง ทุน ซึ่งส่งผลถึงการพัฒนาที่ไม่ทัดเทียมกันตลอดช่วงกาลนาน และการขูดรีดทรัพยากรจากประเทศที่ยากจน ไปให้ประเทศร่ำรวยมากขึ้นไปอีก

แนวคิดทั้ง ๒ ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์บนพื้นฐานที่ว่าแนวคิดดังกล่าวเป็นแนวคิดที่มีมุมมองเพียงด้านเดียวไม่พอที่จะนำไปวิเคราะห์ ความจริงการย้ายถิ่นมีความซับซ้อนอย่างมหาศาล โดยแนวคิดของกลุ่มคลาสสิกใหม่ก็ละเลยมุมมองเชิงประวัติศาสตร์ ซึ่งเป็นสาเหตุของการเคลื่อนย้าย

และมุมมองใน ด้านบทบาทของรัฐ ในขณะที่แนวคิดเชิงโครงสร้างทางประวัติศาสตร์ก็ให้ความสนใจ แต่เรื่องคน ซึ่งเป็นตัวกำหนดทุกอย่างแต่ให้ความสนใจต่อเป้าหมายและการทำงานของแต่ละคน และกลุ่มต่างๆ ที่เกี่ยวข้องน้อย เพื่อสนองตอบต่อข้อวิจารณ์ต่างๆดังกล่าวแนวคิดใหม่ซึ่งรู้จักกันในแนวคิดของ “แนวคิดเชิงระบบ ของการย้ายถิ่น” จึงเกิดขึ้นโดยนำรายละเอียดของแนวคิดของแนวคิดทั้งสองมารวมเข้าด้วยกัน แม้แนวคิดใหม่นี้จะมีความใกล้เคียงกับแนวคิดเชิงโครงสร้างทางประวัติศาสตร์ เพราะได้เน้นปัจจัยทางประวัติศาสตร์ และปัจจัยทางสถาบันฯ

๓. แนวคิดเชิงระบบย้ายถิ่น (Migration systems approach) ถูกสร้างขึ้นโดยกลุ่มประเทศต่างๆ ซึ่งอยู่ในระหว่างการมีกระแสของผู้ย้ายถิ่นสูง มันอาจจะประกอบด้วยประเทศเพียง ๒ ประเทศแต่มันอาจมีประโยชน์มากกว่า ถ้าได้พยายามที่จะรวมเอาประเทศอีกหลายๆ ประเทศซึ่งถูกเชื่อมโยงโดยระบบอื่นๆ เข้ากับระบบการย้ายถิ่น เพื่อวิเคราะห์ระบบการย้ายถิ่นเชิงภูมิภาคเช่น ภูมิภาค แปซิฟิกใต้ ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ หรือเอเชียตะวันออก อย่างไรก็ตามอาจมีการนำเอาภูมิภาคที่มีสภาพภูมิศาสตร์ที่ไกลออกไปเข้ามาเชื่อมโยงด้วยเช่น ระบบการย้ายถิ่นที่รวมเอาฟิลิปปินส์ และ อเมริกาเข้ามา หรือการเชื่อมโยงประเทศในกลุ่มอาเซียนกับประเทศในกลุ่มทะเลอาหรับ แนวคิดเชิง ระบบการย้ายถิ่น วางกรอบแนวคิดทุกมิติ โดยตรวจสอบทุกมิติของความสัมพันธ์ระหว่างกระแสการไหล ของคน และกระแสอื่นๆ เช่น กระแสทุน สิ้นค้าและเทคโนโลยีโดยแบบจำลองจะเน้นให้เห็นกระแสของสิ่งต่างๆ ดังกล่าวในเชิงของการเชื่อมโยงทางประวัติศาสตร์ (เช่น การล่าอาณานิคม การส่งทหารไปประจำตามฐานทัพ การมีอิทธิพลทางการเมือง การแทรกซึมทางด้านการค้าหรือวัฒนธรรม) ยิ่งกว่านั้นยังมีความเชื่อมโยงภายในในระบบการย้ายถิ่นเอง ซึ่งสามารถทำให้เข้าใจปัจจัยแวดล้อมทางการเมือง สังคม ประชากร และเศรษฐกิจได้กว้างขวางขึ้น

แนวคิดเชิงระบบการย้ายถิ่นยังช่วยให้เข้าใจการไหลเวียนของประชากร และการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์เชิงทิศทาง ระหว่างประเทศผู้ส่งและประเทศผู้รับ ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของ กระบวนการทางโลกาภิวัตน์ (ซึ่งแต่ก่อนได้ติดชนบทออกมา) การเปิดสู่ระบบเศรษฐกิจโลก เทคโนโลยี และอิทธิพลทางวัฒนธรรม การย้ายถิ่นทั้งภายใน (จากชนบทสู่เมือง) และการย้ายถิ่นระหว่างประเทศย่อมส่งผลกระทบต่อสิ่งต่างๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาเกือบทั้งหมดมักจะทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายของประชากรเสมอ ยิ่งกว่านั้นสิ่งเหล่านี้ไม่ได้ทำให้เกิดผลกระทบในทิศทางเดียว และ ในช่วงเวลานั้นเท่านั้น กล่าวคือ เมื่อเริ่มมีการเคลื่อนย้ายถิ่นเมื่อไร ก็จะก่อให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่าง พื้นที่ที่ย้ายออก และพื้นที่ที่ย้ายเข้า ทั้งในรูปของคน ทรัพยากรทางเศรษฐกิจค่านิยมของสังคม และการ ไหลเวียนของวัฒนธรรม ในทั้งสองทิศทางหรือทั้งสองพื้นที่อย่างถาวร

แนวคิดเชิงระบบของการย้ายถิ่นยังตีความรวมไปถึงกระแสการย้ายถิ่น แต่ละกระแส ที่ จะก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์เชิงโครงสร้างทั้งในระดับมหภาค และระดับจุลภาค โครงสร้างระดับมหภาค หมายถึง ปัจจัยด้านสถาบันในระดับที่กว้างขึ้น เช่น เศรษฐศาสตร์การเมืองของตลาดโลกความสัมพันธ์ระหว่างประเทศและกฎหมาย โครงสร้างการบริหารและมาตรการต่างๆ ที่รัฐนำมาใช้ควบคุมการย้าย ส่วนโครงสร้างระดับจุลภาค หมายถึง เครือข่ายและการปฏิบัติที่ไม่เป็นทางการที่ได้รับการพัฒนาโดยผู้ ย้ายถิ่นและโดยชุมชน เพื่อแก้ไขผลพวงของการย้ายถิ่นโดยเครือข่ายที่ไม่เป็นทางการจะผูกมัด ผู้

ย้ายถิ่น และผู้ไม่ย้ายถิ่นเข้าด้วยกันอย่างซับซ้อน โดยอาศัยบทบาททางสังคมและสายสัมพันธ์ส่วนตัว โดยที่ โครงสร้างระดับมหภาคและจุลภาคดังกล่าวจะถูกนำมาเชื่อมโยงกับทุกระดับ และถูกตรวจสอบทุกแง่มุมของกระบวนการย้ายถิ่น แนวคิดหลักก็คือการนำเอาปัจจัยและปฏิสัมพันธ์ที่ซับซ้อนของปัจจัยทุกประเภทมาพิจารณาเข้าด้วยกันว่าสิ่งนั้นนำไปสู่การย้ายถิ่นระหว่างประเทศอย่างไร และส่งผลกระทบต่อ กลับคืนมาสู่ถิ่นต้นทางอย่างไร

ครอบครัวและชุมชน นับว่ามีความสำคัญต่อเครือข่ายในการย้ายถิ่น เครือข่ายนี้ถือเป็นเครือข่ายทางสังคม (Social network) เพราะการตัดสินใจในการย้ายถิ่นโดยไม่ปกติมิได้กระทำโดยคนใดคนหนึ่งแต่ครอบครัวจะเข้ามามีส่วนร่วมด้วย ซึ่งได้พูดถึงเรื่องนี้ไว้อย่างละเอียด ท่ามกลางสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ครอบครัวอาจจะตัดสินใจส่งสมาชิกคนใดคนหนึ่งหรือหลายคนไปทำงานในเมืองหรือต่างประเทศเพื่อที่จะหารายได้ให้มากที่สุด และเพื่อให้โอกาสในการดำรงชีพดีขึ้น ข้อพิจารณา ดังกล่าวจะกระตุ้นให้เกิดการย้ายถิ่นในลักษณะชั่วคราวหรือการย้ายถิ่นไปๆ กลับๆ เพราะการส่งสมาชิกในครอบครัวคนหนึ่งไปทำงานที่อื่น ในช่วงเวลาที่จำกัดช่วงหนึ่ง นับว่าเป็นหนทางหนึ่งของการป้องกันไม่ให้สมาชิกห่างเหินจากครอบครัว (โดยเฉพาะผู้ชาย) คนหนุ่มสาวและเด็กผู้หญิงได้รับความคาดหวังว่าจะต้องพึ่งบุพการี ยกตัวอย่างเช่นครอบครัวอาจตัดสินใจส่งเด็กสาวมาทำงานในเมืองหรือต่างประเทศ เพราะแรงงานของผู้ชายยังต้องใช้ในการทำไร่ นา ประกอบกับความต้องการแรงงานสตรีในต่างประเทศเพื่อไปทำงานตามโรงงานหรือทำงานบ้านยังมีอยู่มาก ซึ่งทำให้การย้ายถิ่นของสตรีมีแนวโน้มสูงขึ้น

การย้ายถิ่นจะมีความเป็นไปได้มากขึ้น ถ้ามีสายสัมพันธ์เชื่อมโยงทางครอบครัว ทำให้มีความช่วยเหลือทั้งทางด้านเงินทุนและวัฒนธรรมประเพณี นอกจากนี้ยังมีบทบาทช่วยเหลือในขบวนการปรับตัวในถิ่นปลายทางด้วย โดยปกติลูกโซ่ของกระบวนการย้ายถิ่นเริ่มต้นจากปัจจัยภายนอก เช่น บริการจัดหางาน บริการด้านอาหาร หรือเริ่มโดยการเคลื่อนย้ายของคนหนุ่มสาว (โดยเฉพาะผู้ชาย) ที่เป็นนักบุกเบิก เมื่อการย้ายถิ่นเริ่มขึ้นผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่ก็ตามผู้ย้ายถิ่นรุ่นก่อน ๆ มาและได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนและญาติในถิ่นปลายทาง เครือข่ายดังกล่าวซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ทางเครือญาติ หรือมาจากถิ่นฐานเดียวกันซึ่งจะให้ความช่วยเหลือในการจัดหาที่พักหางาน ช่วยเหลือในการดำเนินการตามขั้นตอนของระบบราชการ รวมทั้งความช่วยเหลือในการแก้ปัญหายุ่งยากส่วนตัวเครือข่ายทางสังคมดังกล่าว ทำให้ผู้ที่อยู่ในกระบวนการท้องถิ่นย้ายถิ่นปลอดภัยกว่า และสามารถจัดการได้ดีกว่า สำหรับทั้งตัวผู้ย้ายและครอบครัว ซึ่งได้ย่ำว่าเป็นผลของ “การเบิกทาง” (Beaten path effect) ซึ่งจะทำให้มีคนย้ายไปสู่พื้นที่ที่ญาติหรือเพื่อนร่วมชาติอาศัยอยู่ก่อน อาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าตราบดีกระบวนการเคลื่อนย้ายมนุษย์เพิ่มขึ้นการย้ายถิ่นก็จะกลายเป็นกระบวนการทางสังคมที่ดำรงอยู่ได้ด้วยตนเอง

อย่างไรก็ตามเครือข่ายทางสังคมเป็นสิ่งซับซ้อน และบางครั้งก็ขัดแย้งในตัวเองความแตกต่างของโครงสร้างหน้าที่เกิดขึ้นจากกลุ่มบุคคล (ทั้งผู้ย้ายถิ่นและผู้ไม่ย้ายถิ่น) บางกลุ่มที่ได้กลายเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการย้ายถิ่น “อุตสาหกรรมย้ายถิ่น” ที่เกิดขึ้นมามักจะประกอบไปด้วยธุรกิจจัดหางาน ทนายความ นายหน้าคนงาน ผู้ลี้ลอบนำคนงานเข้ามา และคนกลางซึ่งจะมีทั้งผู้ให้ความช่วยเหลือ และผู้ที่ทุจริตเอาเปรียบผู้ย้ายถิ่นในสถานการณ์ของการย้ายถิ่นแบบผิด

กฎหมาย หรือสถานการณ์ที่ผู้ย้ายถิ่นมีแนวโน้มมากเกินไป ปัญหาการขูดรีดหรือเอารัดเอาเปรียบผู้ย้ายถิ่นอาจจะมีมาก เช่น ผู้ย้ายถิ่นหลายคนถูกโกงเงินที่เก็บออกมไว้เป็นค่านายหน้าแล้วถูกทิ้งให้ตกงานหรือหมดตัวในประเทศปลายทาง การเกิดของอุตสาหกรรมการย้ายถิ่นในลักษณะดังกล่าวกำลังได้รับความสนใจ โดยภาครัฐเองได้พยายามที่จะควบคุมหรือหยุดกระบวนการดังกล่าว (กุลศ สุนทรธาดา, ๒๕๔๙)

นอกจากนี้ เครือข่ายทางสังคมดังกล่าวไม่เพียงแต่อำนวยความสะดวกด้านข้อมูลข่าวสารระหว่างถิ่นต้นทาง และถิ่นปลายทางเท่านั้น ยังจัดหาช่องทางในการตั้งหลักและตั้งชุมชน ในถิ่นปลายทางที่ย้ายเข้าไปอยู่ (processes of settlement) ผู้ย้ายถิ่นจะพัฒนาโครงสร้างทางสังคมและเศรษฐกิจของตนเองขึ้นมา เช่นสถานที่ทำพิธีกรรม สมาคม ร้านขายของร้านกาแฟหาผู้เชี่ยวชาญ เช่น แพทย์ นักกฎหมายและบริการอื่นๆ เมื่ออยู่นานไปสิ่งเหล่านี้จะกลับมาทำให้ผู้ย้ายถิ่นมองเห็นช่องทางที่มีชีวิตใหม่ในประเทศปลายทางจึงเริ่มนำคู่สมรสและลูกๆ จากถิ่นต้นทาง (ไม่ว่าจะเป็นคนงานหรือผู้ลี้ภัย) มาอยู่ด้วยกัน ซึ่งเป็นการรวมครอบครัวใหม่อีกครั้ง (family reunion) หรือแต่งงานสร้างครอบครัวใหม่ขึ้นมา และเมื่อไรที่กระบวนการย้ายถิ่นก้าวมาถึงสถานการณ์ที่ลูกของเขาจะเข้าโรงเรียนประเทศใหม่ต้องเรียนภาษา สร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มเพื่อนและพัฒนาวัฒนธรรมที่ผสมผสานเป็นตัวของตัวเองขึ้นมาก็เป็นการยากที่ พ่อแม่ของเขาจะไปอยู่บ้านเกิด

มีตัวอย่างของการเกิดชุมชนใหม่หลายแห่ง อันเนื่องจากการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ ในช่วงหลังปี ค.ศ. ๑๙๔๕ เช่น การย้ายถิ่นของชาวกรีซและเตอร์กิชในเยอรมนี การย้ายถิ่นของชาวไทยชาวจีน และชาวเม็กซิโก ในสหรัฐอเมริกา เป็นต้น ซึ่งชุมชนเหล่านี้ส่วนใหญ่ยังเชื่อมโยงชุมชนของผู้ย้ายถิ่นเข้าประเทศกับถิ่นต้นทางหลายชั่วอายุคน โดยเงินส่งกลับเริ่มลดจำนวนลงและจำนวนครั้งของการกลับไปเยี่ยมบ้านก็ลดความถี่ลง แต่ยังคงมีการติดต่อเชื่อมโยงกันทางครอบครัวและวัฒนธรรมประเพณีกับถิ่นต้นทางอยู่ แต่อาจจะหาผู้ครองถิ่นใหม่ การย้ายถิ่นยังก่อให้เกิดการจัดตั้งสาขาธุรกิจขึ้นมา โดยเฉพาะความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ อาจมีการนำเข้าสินค้าประเภทอาหารจากประเทศแม่และผลิตภัณฑ์อื่นๆ เข้า มาในทางกลับกันก็ส่งสินค้าอุตสาหกรรมจากประเทศ และผลิตภัณฑ์อื่นๆ เข้ามาในทางกลับกันก็ส่งสินค้า อุตสาหกรรมจากประเทศที่มาอยู่ใหม่ไปขายยังประเทศแม่มากขึ้นกับ ภาวะแวดล้อมต่างๆ การย้ายถิ่น สามารถส่งผลถึงความสัมพันธ์ด้านการเมืองระหว่างประเทศผู้ส่งและประเทศผู้รับได้หลายทาง เหนือสิ่งอื่นใดความเชื่อมโยงทางวัฒนธรรมยังคงมีอยู่ ในขณะที่อิทธิพลของความเป็นสมัยใหม่ที่ได้รับจากประเทศที่ย้ายเข้าไปอยู่จะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงค่านิยมในถิ่นต้นทางด้วย ในระยะยาวถาวร ย้ายถิ่นอาจจะนำไปสู่เครือข่ายด้านการสื่อสารระหว่างประเทศซึ่งจะมีผลต่อความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ สถาบัน ทางสังคม และการเมืองรวมทั้งเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมและเชื้อชาติของทุกประเทศที่เกี่ยวข้อง

สาเหตุของการอพยพแรงงานนั้นพอสรุปได้ดังนี้

๑. ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อม
๒. ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจ
  - ๒.๑ ปัจจัยผลักดัน
    - ๒.๑.๑ เศรษฐกิจตกต่ำ

๒.๑.๒ การขาดแคลนอาหาร

๒.๑.๓ การกีดกันทางการเมือง

๒.๑.๔ การเลือกปฏิบัติทางสังคมและศาสนา

๒.๑.๕ การตกงาน

๒.๒ ปัจจัยดึงดูด

๒.๒.๑ ราคาที่ดินตกต่ำ

๒.๒.๒ การคมนาคมสะดวก

๒.๒.๓ แหล่งการศึกษาเพื่อเยาวชน

๒.๒.๔ เสรีภาพทางการเมืองและศาสนา

๒.๒.๕ โอกาสทางเศรษฐกิจเปิดกว้าง

๒.๓ ปัจจัยด้านจิตวิทยา เช่น ความอยาก رؤ้อยากเห็นอยากพบเห็นดินแดนที่ตนไม่เคยพบเห็น

แรงงานมีความสามารถที่แตกต่างกัน ดังนั้น เมื่อนายจ้างต้องการแรงงานเพิ่มขึ้น ก็จะแสวงหานายจ้างที่มีความรู้ ความชำนาญ หรือคุณภาพที่ดีกว่าและเหมาะสมภายใต้ค่าจ้างระดับหนึ่งที่สามารถตอบสนองความต้องการ การที่นายจ้างแสวงหาแรงงานที่เหมาะสมที่สุด มักจะผ่านยุทธศาสตร์การคัดเลือก (Recruitment Strategic) ซึ่งมีต้นทุนในการคัดเลือกอยู่ด้วย ตามทฤษฎีการแสวงหางานทำ นายจ้างจะจ้างแรงงานต้อง เสียค่าใช้จ่ายต่ำที่สุด เพื่อลดต้นทุน และแรงงานที่จ้างต้องมีความรู้ความสามารถในการผลิตจึงจะเกิด ประสิทธิภาพสูงสุด (Maximize profit) ดังนั้นโดยทั่วไปนายจ้างจึงต้องสร้างเรื่องมือในการคัดเลือก ผู้สมัครเพื่อลดต้นทุนในการจ้าง สำหรับเครื่องมือในการคัดเลือกอาจรวมถึงการกำหนดเพศ อายุ เชื้อชาติ เครื่องมือที่ใช้แพร่หลายที่สุด คือระดับการศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับต้นทุนในการฝึกอบรม การที่นายจ้างจะรับพิจารณาแรงงานเข้าทำงานนั้น นอกจากนายจ้างจะพิจารณาคุณภาพที่มีอยู่ในตัวแรงงานปัจจุบันแล้ว ยังต้องพิจารณาถึงศักยภาพในการเรียนรู้ทักษะใหม่ในอนาคต รวมทั้งการประสานแรงงานจะทำงานกับหน่วยงานหลังจากที่ได้รับการฝึกอบรมแล้วเพื่อผลประโยชน์ที่นายจ้างจะสามารถได้รับจากการลงทุนฝึกอบรมดังกล่าว (วิญญูเพ็ญ วอกกลาง, ๒๕๔๐)

การว่าจ้างทำงาน (Employment) หรือบางที่เรียกว่าการมีงานทำหรือการว่าจ้างงานต่างมีความหมายเช่นเดียวกันคือการที่บุคคลซึ่งอยู่ในวัยทำงานมีความสามารถที่จะทำงานหรือต้องการทำงาน ได้รับการว่าจ้างให้ทำงาน สำหรับสหรัฐอเมริกาได้ถือว่า บุคคลมีงานทำก็ต่อเมื่อ ในระยะเวลาที่สำรวจ บุคคลนั้นทำงานที่สถาบันของเอกชนหรือรัฐบาล ทำงานอาชีพอิสระหรือทำงานให้แก่ครอบครัวอย่างน้อย ๑๕ ชั่วโมง หรือมากกว่าต่อสัปดาห์ นอกจากนี้ถึงแม้ว่าในระหว่างระยะเวลาที่ทำการสำรวจ บุคคลนั้นมี งานทำแต่ไม่ได้ทำงานเพราะได้รับอนุญาตให้หยุดพักผ่อนเจ็บป่วยหรืออยู่ระหว่างการนัดหยุดงาน หรือ หยุดงานด้วยเหตุผลอื่นใดก็ตาม ก็ยังถือว่าบุคคลนั้นมีงานทำ ความแตกต่างระหว่างจำนวนแรงงานที่ ประเทศมีอยู่ ซึ่งเรียกว่ากำลังแรงงาน (Labour Force) และจำนวนแรงงานที่มีงานทำ ก็คือจำนวน แรงงานที่ว่างงาน (รัตนา สายคณิต, ๒๕๔๖)



การกำหนดนโยบายและวางแผนในการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสม ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานประกอบการ การสรรหาบุคลากรเข้าทำงานในองค์กรนั้น ฝ่ายบุคคลต้องมีการวิเคราะห์และ วางแผนอัตรากำลังคน และกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถ ให้ เหมาะสมกับงานที่ขาดแคลนในตำแหน่งนั้นๆ สำหรับการขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือ บางครั้งก็มีการขาด แคลนมากจึงจำเป็นต้องแสวงหาแรงงานต่างชาติเข้ามาทดแทน เพื่อให้การ ดำเนินการของสถาน ประกอบการบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ความปรารถนาของผู้ประกอบการ มักต้องการให้สถานประกอบการของตนมีความมั่นคงความเจริญเติบโตในขอบเขตของการดำเนินการ และควมมีชื่อเสียง ของสถานประกอบการนั้น ผู้บริหารตั้งแต่ระดับหัวหน้างานไปจนถึงผู้บริหาร ระดับสูงสุด ย่อมประสงค์ที่ จะมีลูกจ้างที่สามารถช่วยให้เป้าหมายของสถานประกอบการบรรลุผล สิ่ง ที่ฝ่ายนายจ้างปรารถนาที่จะ ได้รับจากลูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติงานทุกระดับที่เข้ามาทำงานด้วย (ชูชัย สมितिไกร, ๒๕๔๖) ดังนี้

๑. การทำงานเต็มเวลา สถานประกอบการทุกแห่งมักจะมีการกำหนดเวลาเริ่มทำงาน และเวลาเลิกงานของลูกจ้างไว้ การที่ลูกจ้างมาทำงานและเลิกงานตรงตามกำหนดเวลา ไม่หยุดไม่ลา และไม่ขาดงาน

๒. การทำงานเต็มประสิทธิภาพ โดยลูกจ้างทำงานในหน้าที่ของตนด้วยความตั้งใจและ ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ นายจ้างทุกคนย่อมพึงพอใจที่ได้รับผลงานที่มีคุณภาพจากการ ปฏิบัติงานของลูกจ้าง

๓. การทำงานตามคำสั่งนายจ้างย่อมไม่ประสงค์มีลูกจ้างที่ไม่เชื่อฟังลูกจ้างที่ทำงานตรง ตามคำสั่งทันที ย่อมเป็นที่ปรารถนาของนายจ้างในทุกสถานประกอบการ

๔. การรักษาประโยชน์ของนายจ้าง นายจ้างย่อมหวังให้ลูกจ้างทุกคนช่วยสอดส่องดูแล ป้องกันและรักษาประโยชน์ของนายจ้างในทุกทาง ไม่ว่าจะเป็นการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและมี ประสิทธิภาพ

๕. ความจงรักภักดี นายจ้างทุกคนประสงค์ที่จะให้ลูกจ้างทุกคนที่มีคุณภาพ ได้อยู่ ทำงานกับนายจ้างนานที่สุดจนกว่าจะเกษียณอายุหรือจนกว่านายจ้างจะเลิกกิจการ ไม่ลาออกหรือละ ทิ้งนายจ้างไปเป็นลูกจ้างผู้อื่น ความจงรักภักดียังหมายถึงการไม่นำความลับของนายจ้างไปเปิดเผย ภายนอก

๖. ความเคารพและยอมรับนับถือนายจ้างหรือผู้บริหารทุกระดับจึงยังหวังที่จะได้ความ เคารพนบถนอบจากลูกจ้าง และต้องการลูกจ้างยอมรับนับถือในความเป็นผู้ใหญ่กว่า

๗. ความซื่อสัตย์สุจริต ความปรารถนาร่วมกันของนายจ้างทุกคนก็คือความซื่อสัตย์ สุจริตของลูกจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานที่เกี่ยวข้องกับการเงินหรือวัตถุมูลค่า

๘. ความอดสาหัสและความขยันขันแข็ง ลูกจ้างที่มีความพร้อมจะทำงานอยู่เสมอมิมีความ อดสาหัสต่อการทำงานที่รับมอบหมายและมีความขยันขันแข็ง ย่อมเป็นลูกจ้างในอุดมคติของนายจ้าง อย่างหนึ่ง

๙. ความคิดสร้างสรรค์ ลูกจ้างที่มีความคิดสร้างสรรค์ย่อมทำให้นายจ้างประหยัด ค่าใช้จ่ายได้ผลงานที่ดีมีคุณภาพ นายจ้างจึงใฝ่ฝันที่จะได้ลูกจ้างประเภทนี้สำหรับลักษณะหรือ

คุณสมบัติของลูกจ้างสามารถกำหนดโดยความต้องการของงานที่ปฏิบัติ ลักษณะบุคคลมักถูกบันทึก ออกเป็นหัวข้อที่เหมาะสม และระบบที่ใช้กันมาก ซึ่งโดยทั่วไปมีดังนี้

๑. ทางกายภาพ เช่น สุขภาพ บุคลิกภาพภายนอก ความอดทน และการแสดงออกทาง วาจา

๒. ความรอบรู้ เช่นการศึกษา คุณวุฒิและประสบการณ์

๓. สติปัญญาทั่วไป เช่นไหวพริบ หรือความสามารถในการใช้เหตุผล

๔. ความสามารถพิเศษ เช่น ทางเครื่องกล ความชำนาญในฝีมือ ความคล่องแคล่วใน การใช้คำพูดและร่างกาย

๕. ข้อได้เปรียบอื่นๆ เช่น ขยัน ปฏิบัติงานได้คล่องแคล่ว มีความคิดสร้างสรรค์ กระตือรือร้น เข้าสังคมได้ดี มีศิลป์

๖. อารมณ์ เช่น ความเป็นผู้ยอมรับเหตุผล มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ใจคอหนักแน่น เป็นผู้ ว่างใจได้ และมีความมั่นใจในตนเอง

๗. ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้ เช่น ลักษณะงานที่มีกรณีพิเศษ ได้แก่ การทำงานนอก เวลาการเดินทางไปต่างประเทศ หรืองานเร่งด่วนที่มาโดยไม่ได้ทันเตรียมตัว เพราะฉะนั้นคนที่สามารถ ปรับตัว ได้ทุกสถานการณ์ ทำให้นายจ้างสบายใจ ไม่ต้องเปลี่ยนลูกจ้างบ่อย เพราะจะทำให้ต้องมาฝึก ใหม่

สรุปได้ว่าการอพยพย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวนั้น มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการ ได้แก่ ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อม ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านจิตวิทยา ในขณะที่การ จัดหาแรงงานของผู้ประกอบการนั้นจะต้องเข้าใจถึงปัจจัยต่างๆ ดังกล่าว เพื่อใช้ในการกำหนด นโยบายและวางแผนในการคัดเลือกแรงงานที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถาน ประกอบการ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาใช้ในการวิเคราะห์การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในแต่ละสถาน ประกอบการว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร

## สรุปแนวคิดเกี่ยวกับผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้าง

นักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับ “ธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง” ไว้หลายทฤษฎี แต่ผู้วิจัยได้นำเสนอเพียงบางส่วนดังนี้

ลักษณะทั่วไปของงานก่อสร้างจะมีการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ตลอดเวลา ซึ่งมีแนวโน้ม จะใหญ่ขึ้น พัฒนาการของเทคโนโลยีที่มีความซับซ้อนมากขึ้น ตลอดจนกฎระเบียบต่างๆ ของทาง ราชการที่มีการเพิ่มเติมและปรับปรุงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสถาปนิกวิศวกร หรือผู้บริการโครงการ จะต้อง ติดตามความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้งานก่อสร้างดำเนินไปได้อย่างมี ประสิทธิภาพและประหยัดทรัพยากรต่างๆ (วิสูตร จิระดำเกิง ๒๕๔๓: ๒-๓)

ธรรมชาติของอุตสาหกรรมก่อสร้างมีความคล้ายคลึงกับอุตสาหกรรมการผลิตในด้าน ของผลผลิตที่จะถูกผลิตเป็นรูปธรรม แต่ในขณะที่เดียวกันก็มีความคล้ายคลึงกับอุตสาหกรรมบริการใน ด้านการเงินลงทุนที่ไม่ต้องการสูงมาก ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าความสำเร็จในธุรกิจก่อสร้างขึ้นอยู่กับ

ปัจจัยด้านต่างๆ ได้แก่ คุณภาพของบุคลากร การใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เหมาะสม ทุนในการดำเนินงาน

เนื่องจากโดยธรรมชาติแล้วงานก่อสร้างไม่ต้องการเงินทุนที่สูงมากนัก การพัฒนาเทคโนโลยีก็มีส่วนแต่ไม่ใช่สิ่งสำคัญที่สุด ดังนั้นการมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถรวมถึงประสบการณ์ในงานจึงเป็นสิ่งสำคัญในงานก่อสร้างอันดับแรก

ลักษณะทั่วไปของงานก่อสร้าง คือ งานก่อสร้างในปัจจุบันถือว่าเป็นงานผลิตทางอุตสาหกรรมประเภทหนึ่ง (ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ถือว่างานก่อสร้างเป็นการจ้างทำของ) แต่งานก่อสร้างก็มีลักษณะเฉพาะที่มีความแตกต่างไปจากอุตสาหกรรมอื่นๆหลายประการ (กวีหวังนิเวศน์กุล, ๒๕๔๘: ๑๒) คือ

๑. เป็นงานผลิตที่ต้องใช้เวลานานในท้องถิ่นที่มีภูมิประเทศต่างกัน ภายใต้สภาวะภูมิอากาศที่ผันแปร อยู่ในที่โล่งแจ้งไม่มีโรงเรือนปกคลุม ทำให้การควบคุมปริมาณ คุณภาพ เวลาและต้นทุน กระทำได้ยาก

๒. เมื่อมีการผลิตต้องใช้ระยะเวลายาวนาน จึงทำให้เกิดโอกาสเสี่ยงสูงมากขึ้นถ้าเกิดวิกฤติทางเศรษฐกิจหรือวิกฤติทางด้านวัสดุขาดแคลน หรือเกิดเหตุภัยธรรมชาติ เช่น เกิดเหตุการณ์น้ำท่วมทำให้ต้นทุนวัสดุสูงขึ้น วัสดุขนส่งไม่ได้ ซึ่งถ้าผู้รับเหมางานก่อสร้างได้ทำสัญญาแบบตายตัวไว้ย่อมต้องแบกรับความรับผิดชอบไว้เองจนถึงขั้นขาดทุนได้ และอาจทำให้ต้องทิ้งงานไปในที่สุด

๓. เป็นงานที่ต้องใช้บุคลากรหลายประเภทหลายระดับ เช่น ระดับช่างเทคนิคระดับช่างฝีมือเฉพาะ คณงานกรรมกร มาตรฐานความรู้และทักษะฝีมือแตกต่างกันมากและการโยกย้ายเข้าออกงานเกิดขึ้นได้ง่ายและรวดเร็ว ยิ่งทำให้งานก่อสร้างต้องประสบปัญหาเกี่ยวกับระยะเวลาแล้วเสร็จของโครงการ จึงต้องอาศัยการวางแผนการจัดการ การเปลี่ยนแปลงแผนงานให้ทันเหตุการณ์อยู่ตลอดเวลา

๔. งานก่อสร้างเป็นงานผลิตที่ต้องนำวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องจักรต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรต่างๆ เข้าไปดำเนินการก่อนที่จะเริ่มมีการก่อสร้างและเริ่มการก่อสร้างจนแล้วเสร็จ ซึ่งแตกต่างกับอุตสาหกรรมอื่นๆ ที่ต้องรอให้งานก่อสร้างเสร็จก่อนจึงจะสามารถนำวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องจักรต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรเข้าไปได้

๕. งานก่อสร้างเป็นงานผลิตที่ต้องให้ตรงกับรูปแบบที่ได้คำนวณออกแบบมาแล้วอย่างเคร่งครัดจะไม่สามารถเปลี่ยนแปลง ดัดแปลง เพิ่มลด ให้ผิดไปจากรูปแบบได้เลยเนื่องจากมีกฎหมายควบคุมอาคารเป็นตัวกำหนดเกี่ยวกับความปลอดภัยของอาคาร ซึ่งถ้าเป็นอุตสาหกรรมอื่น ก็สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบได้ถ้าพิจารณาเห็นแล้วว่าเหมาะสมกว่า

ลักษณะทั่วไปของงานก่อสร้างว่า เป็นงานที่สร้างโดยผู้รับเหมาก่อสร้าง (Contractor) จากรูปแบบรายการที่สร้างขึ้นมาจากผู้ออกแบบ (Designer) ที่มีลักษณะการใช้งาน (Function) ตามความต้องการ (Need) ของเจ้าของงาน (Client) และจะมีการทำสัญญา (Contract) ซึ่งโดยทั่วไปจะมีกลุ่มที่ปรึกษา (Consultant) อาทิเช่น ผู้บริหารโครงการ (Project Management Consultant) ผู้บริหารงานก่อสร้าง (Construction Manager) หรือผู้สำรวจปริมาณและราคา (Quality

Surveyor) เป็นผู้จัดการให้เพื่อเป็นข้อตกลงระหว่างเจ้าของงานกับผู้รับเหมา (อุดม ฉัตรศิริกุล, ๒๕๕๐: ๒)

ดังนั้นอาจกล่าวสรุปได้ว่า ลักษณะทั่วไปของธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง หมายถึง อุตสาหกรรมการผลิตประเภทหนึ่งซึ่งมีรูปแบบแตกต่างจากอุตสาหกรรมชนิดอื่น และมีลักษณะเฉพาะที่มีความแตกต่างไปจากอุตสาหกรรมอื่นๆ มีการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆตลอดเวลา เช่น การพัฒนาการของเทคโนโลยีก่อสร้างมีความซับซ้อนมากขึ้น ตลอดจนกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมีการเพิ่มเติมและปรับปรุงอยู่ตลอดเวลา อีกทั้งงานก่อสร้างเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของกลุ่มคนหลายประเภท เช่น เจ้าของโครงการ สถาปนิก วิศวกร ผู้รับเหมาทั่วไป ผู้รับเหมาช่วง ผู้ผลิตผู้ขายแรงงานต่างๆ ดังนั้นการมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถรวมถึงประสบการณ์ในงานก่อสร้างจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

### ประเภทของงานก่อสร้าง

จากการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า งานก่อสร้างถือว่าเป็นปัจจัยจำเป็นต่อการดำรงชีวิตหนึ่งในปัจจัยสี่ของมนุษย์ งานก่อสร้างจึงต้องเกิดขึ้นเพื่อตอบสนองกิจกรรมต่างๆ ของมนุษย์ เช่น สร้างเพื่อกิจกรรมด้านการศึกษา ด้านการพยาบาล ด้านการคมนาคมด้านการพาณิชย์ ด้านการสาธารณสุขปโภค และด้านอุตสาหกรรม (กวี หวังนิเวศน์กุล, ๒๕๕๐) ดังนั้นจึงได้สรุปรวบรวมจากเอกสาร และตำราต่างๆ ดังนี้

ประเภทของงานก่อสร้างจำแนกเป็น ๓ ประเภท (พนม ภัยหน่าย, ๒๕๔๒: ๖-๗) ได้ดังนี้

๑. ประเภทเกี่ยวกับอาคาร เช่น อาคารเรียน อาคารพาณิชย์ โรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็ก อาคารสโมสร อาคารที่พักอาศัย โรงพยาบาล อาคารแสดงสินค้า เป็นต้น

๒. ประเภทเกี่ยวกับทางหลวง เช่น ถนนประเภทต่างๆ สะพาน ป้ายโฆษณาขนาดใหญ่ การขุดดิน การทำไหล่ถนน การทำบาทวิถี รั้ว เป็นต้น

๓. ประเภทงานก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น เขื่อนกั้นน้ำ สนามบิน โรงเครื่องจักรงานเดินท่อระบายน้ำและท่อระบายน้ำ โรงงานอุตสาหกรรม อุโมงค์ เป็นต้น

การแบ่งประเภทของงานก่อสร้างออกเป็นกลุ่มๆ (วิสูตร จิระดำเกิง, ๒๕๔๓: ๓-๕) ได้ดังนี้

๑. งานก่อสร้างที่พักอาศัย (Residential Construction) ได้แก่ งานก่อสร้างอาคารที่เกี่ยวข้องกับการพักอาศัยแบบต่างๆ โดยอาจจำแนกได้ดังนี้คือ บ้านเดี่ยว บ้านแถวหรือบ้านแบบทาวน์เฮาส์ บ้านลักษณะเป็นอาคารชุดหรือห้องเช่า ซึ่งอาจเป็นอาคารขนาดใหญ่ (สูงเกิน ๒๓.๐๐ ม.) หรือขนาดเล็กไม่สูงมาก

๒. งานก่อสร้างเพื่อธุรกิจการค้า (Building Construction for Business) ในงานก่อสร้างประเภทนี้ จะเน้นอาคารสำหรับประกอบธุรกิจการค้า ได้แก่ ศูนย์อาหาร อาคารสำนักงาน ทั้งนี้รวมทั้งอาคารขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ส่วนใหญ่จะเป็นงานของเอกชนเป็นผู้ลงทุนในโครงการ

๓. งานก่อสร้างขนาดใหญ่หรืองานสาธารณูปโภค (Heavy Engineering Construction) งานส่วนนี้ใช้เงินลงทุนค่อนข้างสูง และเป็นงานที่ต้องใช้เครื่องจักรหนักมาก ได้แก่ งาน

สร้างโครงข่ายถนนทางหลวงจังหวัด อุโมงค์ เชื่อมไฟฟ้า พลังน้ำ ท่าเรือ เป็นต้น ผู้ลงทุนมักเป็นหน่วยงานราชการหรือองค์การของรัฐ

๔. งานก่อสร้างด้านอุตสาหกรรม (Industrial Construction) งานก่อสร้างด้านนี้หมายถึง งานก่อสร้างเกี่ยวกับอาคารโรงงาน ออกแบบติดตั้งเครื่องมือเครื่องจักร เช่น งานก่อสร้างโรงกลั่นน้ำมัน โรงไฟฟ้าพลังความร้อนหรือพลังนิวเคลียร์ หรือโรงอุตสาหกรรมปิโตรเคมีคัล เป็นต้น

งานก่อสร้างประเภทต่างๆ (กวี หวังนิเวศน์กุล, ๒๕๔๘: ๑๒-๑๓) อธิบายได้ดังนี้

๑. ประเภทอาคารพักอาศัย (Residential Construction) เป็นการก่อสร้างเพื่อใช้เป็นที่พักอาศัย ซึ่งปัจจุบันนี้อาคารพักอาศัยได้พัฒนารูปแบบไปต่างๆ เช่น บ้านเดี่ยว บ้านแฝด ทาวน์เฮ้าส์ แพลต อพาร์ทเมนต์ คอนโดมิเนียม ฯลฯ

๒. ประเภทอาคารสาธารณะ (Public/ Building Construction) เป็นการก่อสร้างอาคารเพื่อรองรับปริมาณผู้คนที่เข้ามาชุมนุมพบปะจำนวนมากพร้อมกัน เช่น โบสถ์ สำนักงานโรงงาน โรงเรียน โรงพยาบาล โรงภาพยนตร์ คลังสินค้า อาคารพาณิชย์ อาคารกีฬา ฯลฯ

๓. ประเภทงานโยธา (Civil/ Heavy Construction) เป็นงานก่อสร้างในแนวราบเพื่อประโยชน์ต่อระบบสาธารณูปโภคของประชาชนทั่วไป เช่น ถนนทางหลวง สะพาน สนามบินเขื่อน ท่อระบายน้ำ สถานีบำบัดน้ำเสีย คลองส่งน้ำชลประทาน ทางด่วนยกระดับต่างๆ ฯลฯ

๔. ประเภทงานอุตสาหกรรม (Industrial Construction) เป็นงานก่อสร้างโรงงานต่างๆ เพื่อใช้เป็นแหล่งผลิตสินค้าอุตสาหกรรม การออกแบบอาคารประเภทนี้ทั้งวิศวกรและสถาปนิกต้องศึกษารายละเอียดอุตสาหกรรมนั้นๆเพิ่มเติมให้ลึกซึ้ง จึงจะทำให้ได้โรงงานสมบูรณ์แบบ เช่น โรงงานผลิตเหล็ก โรงงานผลิตปูนซีเมนต์ โรงงานกลั่นน้ำมัน โรงผลิตไฟฟ้า โรงงานผลิตสารเคมี ฯลฯ

ดังนั้นอาจกล่าวสรุปได้ว่า ประเภทของงานก่อสร้าง สามารถจำแนกได้จากกิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองการดำรงชีวิตของมนุษย์ ดังนี้ คือ ประเภทอาคารพักอาศัย (Residential Construction) ประเภทอาคารสาธารณะ (Public/Building Construction) ประเภทงานโยธา (Civil/Heavy Construction) และประเภทงานอุตสาหกรรม (Industrial Construction)

สรุปว่างานก่อสร้างในปัจจุบันถือว่าเป็นงานผลิตทางอุตสาหกรรมประเภทหนึ่ง โดยแบ่งประเภทตามลักษณะงานก่อสร้าง เช่น งานอาคาร งานที่พักอาศัย งานโยธา และงานอุตสาหกรรม เป็นต้น ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาใช้ในการวิเคราะห์ ร่วมกับรูปแบบของสถานประกอบการ ว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร และมีผลต่อการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาอย่างไร

## สรุปข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

สรุปข้อมูลเบื้องต้นของบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๐ ดังนี้

### ๑. จำนวนสถานประกอบการ

ผลการสำรวจพบว่า ในปี ๒๕๖๐ มีสถานประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์บริษัทประเทศไทยที่ผู้วิจัยจะศึกษาจำนวน ๑๗ บริษัท มีบริษัทที่ตั้งอยู่ใน

เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๔ บริษัท คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๔ และที่ตั้งอยู่ในเขตปริมณฑลจำนวน ๓ บริษัท คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๖ เป็นสถานประกอบการที่ดำเนินกิจการงานวิศวกรรมโยธา และงานติดตั้งงานระบบวิศวกรรมต่างๆ ,งานออกแบบรายละเอียดทางวิศวกรรม (Detailed Engineering) งานจัดหาวัตถุดิบในการผลิต (Procurement) และงานรับเหมาก่อสร้างงานในโรงงานอุตสาหกรรมหนัก (Construction) หรือที่รวมเรียกว่า EPC, งาน รับเหมาก่อสร้างงานฐานราก, การวางระบบไฟฟ้า เครื่องกล ในแขนงต่าง ๆ, รับเหมาก่อสร้างในงานวางระบบท่อ, งานแปรรูปและติดตั้งโครงสร้างเหล็ก (Steel Structure) ระบบท่อ (Piping) โรงงานสำเร็จรูป (Module), การเป็นที่ปรึกษางานเหมือง และการบริการให้เช่าเครื่องจักรขนาดใหญ่และงานซ่อมบำรุง ตลอดจนการผลิตเสาเข็มคอนกรีตอัดแรง และผลิตภัณฑ์คอนกรีตอื่น รวมทั้งผลิตเหล็กแปรรูป ใช้เป็นวัสดุในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง เป็นต้น ซึ่งลูกค้ามีทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

## ๒. ขนาดของสถานประกอบการ (ส่วนของผู้ถือหุ้น)

เมื่อพิจารณาขนาดของสถานประกอบการพบว่าสถานประกอบการ พบว่ากลุ่มบริษัทขนาดใหญ่ (ส่วนของผู้ถือหุ้นมากกว่า ๕,๐๐๐ ล้านบาท) มีจำนวน ๗ บริษัท คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๒ กลุ่มบริษัทขนาดกลาง (ส่วนของผู้ถือหุ้น ๒,๐๐๐-๕,๐๐๐ ล้านบาท) มีจำนวน ๕ บริษัท คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๔ และกลุ่มบริษัทขนาดเล็ก (ส่วนของผู้ถือหุ้นน้อยกว่า ๒,๐๐๐ ล้านบาท) มีจำนวน ๕ บริษัท คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๔

## ๓. รูปแบบการจัดตั้งตามกฎหมาย

สำหรับสถานประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ทั้งหมดที่จะศึกษานั้น มีรูปแบบการจัดตั้งเป็นบริษัทจำกัด (มหาชน) ภายใต้พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พ.ศ.๒๕๓๕

## ๔. รูปแบบการจัดตั้งทางเศรษฐกิจ

สำหรับรูปแบบการจัดตั้งทางเศรษฐกิจ ของสถานประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ พบว่าทั้งหมดเป็นสำนักงานใหญ่ และมีสำนักงานสาขา

## ๕. รายรับและมูลค่าเพิ่มในการดำเนินกิจการ

รายรับจากการประกอบธุรกิจฯ ในรอบปี ๒๕๖๐ ของสถานประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่ผู้วิจัยจะศึกษาจำนวน ๑๗ บริษัท มีมูลค่ารวมทั้งสิ้น ๑๕๒,๙๒๙.๓๗ ล้านบาท เมื่อพิจารณาตามขนาดของส่วนของผู้ถือหุ้นพบว่า กลุ่มบริษัทขนาดใหญ่ (ส่วนของผู้ถือหุ้นมากกว่า ๕,๐๐๐ ล้านบาท) มีรายได้รวม ๑๐๕,๘๗๒.๐๑ ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๒ กลุ่มบริษัทขนาดกลาง (ส่วนของผู้ถือหุ้น ๒,๐๐๐-๕,๐๐๐ ล้านบาท) มีรายได้รวม ๑๘,๖๒๗.๑๐ ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๒ และกลุ่มบริษัทขนาดเล็ก (ส่วนของผู้ถือหุ้นน้อยกว่า ๒,๐๐๐ ล้านบาท) มีรายได้รวม ๑๒,๘๘๒.๗๑ ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ ๘.๔

## ๖. รายรับ และมูลค่าเพิ่มเฉลี่ยต่อสถานประกอบการ

เมื่อพิจารณาตามขนาดของส่วนของผู้ถือหุ้นพบว่ารายรับเฉลี่ย จากการประกอบธุรกิจฯ ในรอบปี ๒๕๖๐ ของสถานประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่ผู้วิจัยจะศึกษาจำนวน ๑๗ บริษัท มีดังนี้ กลุ่มบริษัทขนาดใหญ่ (ส่วนของผู้ถือหุ้น

มากกว่า ๕,๐๐๐ ล้านบาท) มีรายได้เฉลี่ย ๑๕,๑๒๔.๕๗ ล้านบาทต่อบริษัท กลุ่มบริษัทขนาดกลาง (ส่วนของผู้ถือหุ้น ๒,๐๐๐-๕,๐๐๐ ล้านบาท) มีรายได้เฉลี่ย ๓,๗๒๕.๔๒ ล้านบาทต่อบริษัท และกลุ่มบริษัทขนาดเล็ก (ส่วนของผู้ถือหุ้นน้อยกว่า ๒,๐๐๐ ล้านบาท) มีรายได้เฉลี่ย ๒,๕๗๖.๕๔ ล้านบาทต่อบริษัท

สรุปข้อมูลผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ซึ่งผู้วิจัยแบ่งออกเป็น ๓ กลุ่ม ตามขนาดของทุนจดทะเบียน ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาใช้ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร และมีผลต่อการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาอย่างไร

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### ๑. งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

จากการตรวจสอบและทบทวนเอกสารปรากฏว่า มีงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการในการศึกษาเรื่อง “ การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ” ดังนี้

นริสา จิตรสานิก ได้วิจัยเรื่อง “ การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ: ความคาดหวังกับการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ” ผลการวิจัยพบว่า ความคาดหวังเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และการปฏิบัติงานในภาพรวมจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องการพิจารณาคุณลักษณะส่วนบุคคลเฉพาะ ถึงแม้ว่าในภาพรวมความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุดก็ตาม และค่าตอบแทนและสวัสดิการต้องไม่น้อยกว่าเดิม รวมทั้งการให้มีการสำเร็จในการทำงาน มีระบบบริหารที่มีสายบังคับบัญชาสั้นลงมีระบบการประเมินที่เป็นธรรม จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น ส่วนด้านการปรับตัวนั้น บุคลากรพร้อมที่กระตือรือร้นมากขึ้น ทำงานเร็วขึ้น แม้จะมีบทบาทการทำงานมากขึ้นก็ตาม นอกจากนี้ยังพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคามมีความคาดหวังให้บุคลากรมีเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มากยิ่งขึ้น ซึ่งการพิจารณาค่าตอบแทนผู้บังคับบัญชามีบทบาทอย่างมากในการพิจารณาค่าตอบแทนผู้บังคับบัญชามีบทบาทอย่างมากในการพิจารณาตัดสินอย่างยุติธรรมว่า ใครเป็นผู้มีความเหมาะสมมากกว่า นอกเหนือจากดูผลการประเมินการปฏิบัติงาน

มัทติกา หมื่นสา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ ความคิดเห็นของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณลาดกระบังเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ” พบว่า ข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการสรรหา ส่วนการได้มาซึ่งพนักงานเห็นด้วยเมื่อมีการสอบคัดเลือก ทั้งนี้ควรใช้การฝึกอบรมสัมมนา และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ผู้บังคับบัญชาควรมีความเป็นธรรม ในการประเมินบุคลากรภายในหน่วยงานโดยจ่ายค่าตอบแทนในรูปของค่าจ้าง และเงินเดือนให้แก่บุคลากร ตามกลไกการประเมิน คือตามความรู้ความสามารถรวมถึงประสบการณ์ในการทำงาน ในส่วนการประเมินผู้บริหาร ควรให้คณะกรรมการซึ่งแต่งตั้งโดยสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้ประเมิน และเห็นด้วยที่หัวหน้าหรือผู้บริหารเป็นผู้ประเมินพนักงาน ทั้งนี้ควรมีการจัดสวัสดิการ การเบิกค่ารักษาพยาบาลรวมถึงการเบิกค่าเล่าเรียนบุตร โดยกำหนดเงื่อนไขการจ้างงานในรูปสัญญาจ้างถาวร

ในการถ่ายโอนเข้าสู่ระบบใหม่ยังคงสภาพเป็นข้าราชการ และได้รับอัตราเงินเดือนรวมถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่ได้รับไม่น้อยกว่าอัตราเดิม

กิตติพงษ์ อรุณีพัฒน์ ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการรัฐวิสาหกิจกับหลักธรรมาภิบาล กรณีศึกษาบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย” ทำการศึกษาเปรียบเทียบระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยเรื่อง การสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒ หลักเกณฑ์และแนวทางการกำกับดูแลที่ดีในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๔๔ ของกระทรวงการคลัง พบว่า หลักเกณฑ์ไม่ได้มีความแตกต่าง ในสาระสำคัญนัก โดยเฉพาะเรื่องหลักความโปร่งใส หลักความซื่อสัตย์สุจริต หลักความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติหน้าที่ และหลักความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งมีความแตกต่างบ้างเล็กน้อย เช่น บริษัทจดทะเบียนต้องดูแลผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นหรือผู้ลงทุนเป็นหลักสำคัญ แต่บริษัทจดทะเบียนจะต้องมีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วย โดยคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจจะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง ในการปฏิบัติหน้าที่และบริหารจัดการรัฐวิสาหกิจที่เป็นรัฐวิสาหกิจที่บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ โดยที่กระบวนการแต่งตั้งคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ซื่อสัตย์สุจริตและมีความโปร่งใส เพื่อให้คณะกรรมการหลัก ธรรมาภิบาลไปบริหารจัดการองค์กรนั้น เพื่อปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ธุรกิจหรือกิจกรรมนั้น ๆ รวมทั้งการมีความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้นหรือผู้ลงทุนทุกรายอย่างเท่าเทียมกัน ควรมีการประเมินผลงานฝ่ายจัดการและคณะกรรมการเองและจัดทำจรรยาบรรณของกรรมการผู้บริหาร และพนักงานด้วยกระบวนการสรรหาคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ ควรเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นรายย่อยหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการพิจารณาควรเลือกจากบุคคลที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง และมีความเป็นอิสระเพื่อจะกำกับดูแลการดำเนินงานของฝ่ายบริหารรัฐวิสาหกิจดูแลผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นรายย่อย โดยหน่วยงานของรัฐที่เป็นผู้กำกับดูแลรัฐวิสาหกิจและดูแลผู้ถือหุ้น ต้องมีหลักธรรมาภิบาลทุกหน่วย และปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

สรุปว่าการบริหารจัดการ โดยเฉพาะการบริหารจัดการงานบุคคล มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของหน่วยงานและองค์กร โดยจะต้องมีการบริหารจัดการทั้งกระบวนการ ตั้งแต่การคัดสรรบุคคลเข้าทำงานจนถึงการจ่ายผลประโยชน์ต่างๆ โดยต้องคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดขององค์กร และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ภายใต้หลักธรรมาภิบาล ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาประยุกต์และใช้วิเคราะห์การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา

## ๒. งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีนักวิชาการที่ทำการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวได้ทำการศึกษาและสรุปประเด็นสำคัญ ๆ ไว้ดังนี้

สำนักวิจัยเอแบคโพล ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติและการใช้แรงงานในประเทศไทย: กรณีศึกษาคนไทยใน ๑๑ จังหวัดทุกภาคของประเทศ” พบว่า คนไทยส่วนใหญ่ รับรู้เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติหรือแรงงานต่างด้าวในด้านลบจากสื่อต่างๆ จนเกิดความรู้สึกไม่ไว้วางใจ ทั้งมีความเห็นว่าจุดดีของแรงงานข้ามชาติก็มี คือ เรื่องความขยันอดทนในการทำงาน ข้อน่าสังเกตสำคัญ ประการหนึ่งของสาเหตุที่ทำให้คนไทยมีทัศนคติต่อแรงงานข้ามชาติในทิศทางลบอาจ



สืบเนื่องมาจากการรับรู้ข่าวสารจากสื่อต่างๆ ที่เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ โดยร้อยละ ๗๙.๔ รับรู้เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาตินั้นเข้าไปเกี่ยวข้องกับอาชญากรรมในประเทศไทย ดังนั้นจึงทำให้ความไว้วางใจค่อนข้างต่ำ ในขณะที่ตัวอย่างกว่าร้อยละ ๗๐ คิดว่าแรงงานข้ามชาติมีความขยันและอดทนในการทำงานมาก ขณะเดียวกันคิดว่าแรงงานข้ามชาติมีความซื่อสัตย์สุจริต และความจงรักภักดีต่อนายจ้างค่อนข้างน้อย (ร้อยละ ๕๘.๔ และ ร้อยละ ๕๗.๕ ตามลำดับ) กฤตยา อาชวนิจกุล ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปรากฏการณ์ของการย้ายถิ่นข้ามชาติผิดกฎหมาย ก่อให้เกิดผลกระทบหลายประการในประเทศปลายทาง ผลกระทบทางด้านอาชญากรรมย้อนกลับไปยังประเทศต้นทางด้วยผลกระทบขึ้นอยู่กับปริมาณและลักษณะของผู้ย้ายถิ่น กล่าวง่าย ๆ คือ ยังมีจำนวนมากผลกระทบที่สูงตามไปด้วย สามารถแบ่งผลกระทบออกเป็น ๕ ด้านดังนี้

๑. ผลกระทบด้านการเมืองและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ที่เห็นชัด คือ ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศต้นทางและประเทศปลายทางแต่ละประเทศที่เป็นทางผ่านในด้านเศรษฐกิจ การติดต่อ การค้าและการช่วยเหลือต่อกัน ซึ่งอาจจะส่งผลให้เกิดความตึงเครียดของความสัมพันธ์ขึ้นได้ และอาจ ส่งผลต่อความมั่นคงของภูมิภาคนั้น ๆ

๒. ผลกระทบด้านประชากร คือผลต่อการเปลี่ยนแปลงขนาดโครงสร้างประชากรในแง่ อายุและเพศอัตราพึ่งพิงทางประชากร อัตราการเกิด และอัตราการตาย อัตราความแออัดทางประชากร ในเขตเมืองหรืออุตสาหกรรม การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านี้อาจมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับจำนวนและ คุณลักษณะของผู้ย้ายถิ่น เช่น เพศ อายุ การศึกษา และสถานภาพสมรส เป็นต้น ดังนั้น การศึกษาจำนวนและคุณลักษณะของผู้ย้ายถิ่นจึงมีความสำคัญในฐานะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางประชากรทั้งในประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง

๓. ผลกระทบด้านแรงงานและอัตราการมีงานทำในด้านบวก แรงงานต่างชาติดาจเข้ามาช่วยทดแทนแรงงานที่ขาดแคลนในภาคการผลิตต่าง ๆ โดยเฉพาะในระดับล่างที่เป็นงานสกปรก อันตรายและเสี่ยง ซึ่งคนท้องถิ่นหลีกเลี่ยงที่จะทำ ในด้านลบการมีแรงงานต่างชาติทำให้เกิดภาวะการกดค่าแรงของแรงงานท้องถิ่นและอำนาจในการต่อรองและสิทธิแรงงานของคนงานท้องถิ่นน้อยลง เพราะนายจ้างมี ตัวเลือกราคา ซึ่งอาจส่งผลถึงเงื่อนไขการทำงานและการจ้างงานที่เปลี่ยนแปลงไปในทางลบด้วย

๔. ผลกระทบด้านสังคม โดยเฉพาะค่าใช้จ่ายสวัสดิการสังคมที่ประเทศปลายทางต้องแบกรับภาระจากผลการเปลี่ยนแปลงในด้านอัตราการเกิด การเข้าเรียนของเด็กที่ติดตาม หรือเด็กเกิดใหม่ การใช้บริการรักษาพยาบาลที่เพิ่มขึ้น เป็นต้น ซึ่งใช้จ่ายจากฐานระบบภาษีของประชาชนในประเทศปลายทาง โดยเฉพาะเรื่องการศึกษาของเด็กที่ติดตาม ถ้าไม่มีการศึกษาแล้วปัญหาสังคมจะเพิ่มขึ้นอย่างมาก

๕. ผลกระทบด้านสาธารณสุข ซึ่งอาจมีการนำพาโรคภัยไข้เจ็บเข้ามา โดยเฉพาะโรคติดต่อ ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นชัดเจนคือการควบคุมโรคติดต่อต่าง ๆ ในขณะเดียวกันผู้ย้ายถิ่นอาจติดโรค จากคนท้องถิ่นเองด้วย และถ้าเดินทางกลับก็อาจไปแพร่โรคในประเทศของตนต่อไป

๖. ผลกระทบต่อความมั่นคงภายในประเทศ ซึ่งเป็นความกังวลหลักของประเทศปลายทางที่รับผู้ย้ายถิ่นข้ามชาติผิดกฎหมายจำนวนมาก ในความกังวลของรัฐปลายทางและประชาชน

ท้องถิ่น รวมถึงสื่อมวลชนด้วย ก็คือ การเพิ่มขึ้นของจำนวนคนที่รัฐตรวจสอบไม่ได้ เพราะไม่มีระบบควบคุมจำนวนและที่อยู่อาศัยอาจก่อให้เกิดกิจกรรมนอกระบบซึ่งรัฐไม่อาจควบคุมได้ เช่น การจ้างงานเถื่อน การรักษาโดยคลินิกเถื่อน รวมถึงการเพิ่มขึ้นของอาชญากรรมที่ก่อโดยคนเถื่อน เป็นต้น ทั้งหมดนี้ดูประการหนึ่งว่า ผู้ย้ายถิ่นผิดกฎหมายจะสร้างให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยขึ้นในสังคมปลายทาง ในอีกด้านผู้ย้ายถิ่นกลุ่มนี้นับเป็นผู้ด้อยโอกาส ขาดอำนาจการต่อรองจึงถูกรังแก ถูกเอาเปรียบ และถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนได้ง่ายทุกรูปแบบ ความเปราะบางของคนกลุ่มนี้จึงอาจนำไปสู่การถูกทำร้ายนานาประการ โดยเจ้าหน้าที่รัฐไม่สนใจจะปกป้องดูแลหรือในบางกรณีก็เข้าร่วมซ้ำเติมด้วย นอกจากนี้แล้วประเด็นผลกระทบต่อความมั่นคงยังมีความซับซ้อนมีอาจดูได้เพียงด้านหนึ่งด้านใด อาจต้องมีความว่าเป็นผลกระทบทางใดเช่น เศรษฐกิจ ความสงบเรียบร้อยในสังคม วัฒนธรรม หรือการเมือง และใครเป็นผู้ได้รับผลกระทบต่าง ๆ เหล่านั้น ผลที่ได้เป็นบวกหรือเป็นลบต่อสังคมปลายทาง เรื่องผลกระทบต่อความมั่นคงจึงเป็นโจทย์ใหญ่มากที่สุด และว่ากันว่าให้ถึงที่สุดก็ครอบคลุมทุกประเด็นที่กล่าวมาของผลกระทบ

ธนวรรณ พงษ์อร่าม ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของผู้ประกอบธุรกิจต่อเนื่องจากกึ่งทะเลที่มีต่อการใช้แรงงานต่างชาติ ในจังหวัดสมุทรสาคร” ผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการทั้งหมดเคยใช้แรงงานต่างด้าว ซึ่งในขณะที่ทำการวิจัยมีการจ้างแรงงานต่างชาติสัญชาติพม่าและเป็นแรงงานหญิงมากที่สุด รองลงมาคือมอญและกะเหรี่ยง โดยส่วนใหญ่แรงงานต่างชาติจะมาสมัครงานกับผู้ประกอบการเอง ซึ่งงานที่จ้างแรงงานต่างชาติส่วนใหญ่จะเป็นงานที่ต้องทำให้เสร็จสิ้นภายในวันเดียว และจ่ายค่าจ้างให้น้อยกว่าแรงงานไทย โดยจัดให้แรงงานต่างชาติทำงานร่วมกับแรงงานไทยและให้แรงงานไทยเป็นผู้ควบคุมแรงงานต่างชาติ มีการจูงใจโดยการให้เงินหรือของขวัญในโอกาสพิเศษ และมีการพัฒนาฝีมือแรงงานไทยและแรงงานต่างชาติในลักษณะเดียวกันคือจัดให้ทำงานร่วมกับผู้มีความรู้ความสามารถ ในส่วนของปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างชาติพบว่าส่วนใหญ่มีปัญหาเกี่ยวกับการขออนุญาตทำบัตรใหม่ให้กับแรงงานต่างชาติปัญหาการสื่อสารกันระหว่างผู้ประกอบการกับแรงงานต่างชาติ ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปัญหาการย้ายที่ทำงานของแรงงานต่างชาติ และปัญหาความสะอาด สุขลักษณะ และโรคระบาด

ณัฐชญา อุตตมชัย ได้วิจัยเรื่อง “การประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๔๗-๒๕๔๘ กรณีศึกษาเปรียบเทียบระหว่างจังหวัดเชียงรายและจังหวัด ลำพูน” ผลวิจัยพบว่า ปัญหาแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ยังคงเป็นปัญหาใหญ่ที่ เกิดขึ้นในประเทศไทยมายาวนาน ซึ่งประเทศที่ถือได้ว่าเป็นประเทศหนึ่งในเป้าหมายของแรงงานต่างด้าว ที่นิยมเดินทางเข้ามาทำมาหากินอย่างเป็นทางการเป็นลำดับเป็นต้น เนื่องจากประเทศไทยมีพรมแดนที่เป็นผืนดินซึ่งง่าย ต่อการเดินทางเข้าประเทศ นอกจากนั้นยังขาดแคลนแรงงานในยุคเศรษฐกิจฟื้นฟูกำลังมีส่วนทำให้มีการนำแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายทำงานในหลายกิจการโดยไม่ได้มีการจดทะเบียนไว้ ผลจากการใช้แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายจนเคยชิน มีส่วนทำให้การบริหารและการจัดการด้านแรงงานต่างด้าวเป็นไปด้วยความยากลำบากเพราะไม่มีหน่วยงานใดที่สามารถเปิดเผยสถิติจำนวนแรงงาน ต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายที่แท้จริงได้จากสภาพความเป็นจริงในขณะนี้จะเห็นได้ว่าแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยมากมาย

ซึ่งเป็นภาพที่คุ้นตาและไม่รู้สึกแปลกแยกอะไร โดยจะเห็นได้จากคนงานตามร้านค้า เด็กรับใช้ในบ้าน หรือคนงานตามโรงงานต่างๆ ไม่สามารถพูดภาษาไทยได้หรือพูดได้ก็ไม่ชัดเจน คนเหล่านั้นส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างด้าวบางคนได้รับการผ่อนผันด้วยการจดทะเบียน แต่มีอีกจำนวนมากที่หลีกเลี่ยงกฎหมายโดยไม่มีใครสามารถตรวจสอบได้ เนื่องจากมีขบวนการลักลอบนำเข้าแรงงานผิดกฎหมายอย่างเป็นระบบ และมีเครือข่ายโยงใยกับข้าราชการบางกลุ่ม ทำให้ยากต่อการปราบปรามประกอบกับเงินงบประมาณมีไม่เพียงพอกับจำนวนแรงงานต่างด้าวที่มีอยู่อย่างมหาศาล นอกจากนี้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายยังมีการเคลื่อนย้ายที่อยู่ตลอดเวลาทำให้การจับกุมลำบากขึ้น

อธิพจน์ ทองแดง ได้วิจัยเรื่อง “ปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าว ตามมาตรฐานการจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่” ผลวิจัยพบว่า ในเรื่องของสวัสดิการที่ผู้ประกอบการ มีหน้าที่จัดทำให้กับแรงงาน โดยมากแล้วผู้ประกอบการเห็นด้วยกับการต้องจัดสวัสดิการให้กับแรงงานต่างด้าว เพราะมองเห็นคุณค่าของแรงงานต่างด้าวว่าน่าจะมีศักดิ์ศรีเทียบเท่ากับแรงงานไทย แต่เนื่องจากแรงงานไทยค่อนข้างจะเลื่องงาน และไม่ค่อยให้ความสำคัญกับงานประเภทรับเหมาก่อสร้าง หรืองานที่ต้องใช้แรงงานฝีมือและทักษะในการทำงาน จึงทำให้ขาดแคลนแรงงานไทยเป็นเหตุให้ผู้ประกอบการต้องจ้างแรงงานจากต่างด้าวแทน สำหรับการจ้างแรงงานที่มีอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี นั้น ผู้ประกอบการโดยมากไม่ค่อยได้จ้างแต่มีการจ้างแรงงานหญิงมากกว่า ซึ่งการให้สวัสดิการตามมาตรฐานการจ้างเป็นไปตาม มาตรฐานแรงงานไทยซึ่งไม่มีปัญหาในเชิงปฏิบัติ เพราะสอดคล้องกับการจ้างแรงงานตามปกติอยู่แล้ว และไม่เห็นว่า เป็นปัญหาสำหรับผู้ประกอบการแต่อย่างใด

โลมฤทัย วงษ์น้อย ได้วิจัยเรื่อง “สถานภาพการจ้างแรงงานต่างด้าวภาคการผลิตเกษตรของอำเภอพบพระ จังหวัดตาก” ผลวิจัยพบว่า ในการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานโดยส่วนใหญ่เป็นปัญหาค่าใช้จ่ายในการยื่นจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่มีอัตราสูงเกินไปปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนี หลังจากที่ยื่นจดทะเบียนแล้ว ส่วนปัญหาอื่นๆ ได้แก่ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของ ผู้ประกอบการและการแสวงหาผลประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจซึ่งผู้ประกอบการ ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า รัฐบาลควรพิจารณาลดค่าใช้จ่ายในการยื่นจดทะเบียน ควรออกข้อบังคับกับแรงงานต่างด้าวเพื่อลดปัญหา การหลบหนีหลังจากที่ยื่นจดทะเบียนแล้ว และควรมีการเพิ่มบทลงโทษแก่แรงงานต่างด้าวและเจ้าหน้าที่ตำรวจที่กระทำผิดกฎหมาย

นฤบาล จิตทยานันท์ ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ทำให้ผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่ กระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว” ผลการศึกษาพบว่า “ปัจจัยที่มีผลต่อการรับแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในสถานประกอบการ คือ ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจที่เกี่ยวกับอัตราค่าจ้างแรงงานในการจ้างแรงงาน ต่างด้าว รองลงมาคือ ปัจจัยทางด้านกฎหมายควบคุมการใช้แรงงานต่างด้าวที่เกี่ยวข้องกับการผ่อนผันให้ แรงงานต่างด้าวและปัจจัยด้านสวัสดิการสังคมในการลดค่าใช้จ่ายในด้านสวัสดิการในการว่าจ้างแรงงานต่างด้าว ปัจจัยที่ทำให้ผู้ประกอบการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในด้านปัจจัยทางด้าน เศรษฐกิจ คือ แรงงานต่างด้าวอดทนในการทำงานมากกว่าแรงงานไทย แรงงานไทยที่มีความรู้ ความสามารถต้องการค่าตอบแทนสูง และแรงงานต่างด้าวไม่เกี่ยวในหน้าที่การงาน ถึงแม้ว่างานนั้นจะมี ความเสี่ยงสูง

ปัจจัยที่ทำให้ผู้ประกอบการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในด้านปัจจัยด้านสวัสดิการสังคม คือ ผู้ประกอบการสามารถลดภาระในการให้สวัสดิการในด้านการจ่ายเงินค่าชดเชยหลัง การเลิกจ้างงานแก่แรงงานต่างด้าว ส่วนแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายก่อให้เกิดปัญหาหลุมพราง ปัญหาขยะโรคติดต่อ ตลอดจนทำให้สภาพแวดล้อมเสียหาย ซึ่งค่าใช้จ่ายเหล่านี้ทำให้รัฐสิ้นเปลืองทั้งในด้านกำลังคนและเงินงบประมาณแผ่นดินในการจัดการด้านความมั่นคงปลอดภัยและด้านสาธารณสุข โดยผู้ประกอบการไม่จำเป็นต้องรับภาระการจ่ายเงินสวัสดิการในเรื่องดังกล่าวเกี่ยวข้องกับการผ่อนผันให้ แรงงานต่างด้าวและปัจจัยด้านสวัสดิการสังคมในการลดค่าใช้จ่ายในด้านสวัสดิการในการว่าจ้างแรงงานต่างด้าว

ปัจจัยที่ทำให้ผู้ประกอบการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในด้านปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ คือ แรงงานต่างด้าวอดทนในการทำงานมากกว่าแรงงานไทย แรงงานไทยที่มีความรู้ ความสามารถต้องการค่าตอบแทนสูง และแรงงานต่างด้าวไม่เกี่ยงในหน้าที่การงาน ถึงแม้ว่างานนั้นจะมี ความเสี่ยงสูง

ปัจจัยที่ทำให้ผู้ประกอบการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในด้านปัจจัยด้านสวัสดิการสังคม คือ ผู้ประกอบการสามารถลดภาระในการให้สวัสดิการในด้านการจ่ายเงินค่าชดเชยหลัง การเลิกจ้างงานแก่แรงงานต่างด้าว ส่วนแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายก่อให้เกิดปัญหาหลุมพราง ปัญหาขยะ โรคติดต่อ ตลอดจนทำให้สภาพแวดล้อมเสียหาย ซึ่งค่าใช้จ่ายเหล่านี้ทำให้รัฐสิ้นเปลืองทั้งในด้านกำลังคนและเงินงบประมาณแผ่นดินในการจัดการด้านความมั่นคงปลอดภัยและด้านสาธารณสุข โดยผู้ประกอบการไม่จำเป็นต้องรับภาระการจ่ายเงินสวัสดิการในเรื่องดังกล่าว

ข้อเสนอแนะที่จะใช้เป็นแนวทางสำหรับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ในการปรับปรุงกฎหมายควบคุมการใช้แรงงานต่างด้าว คือ รัฐควรมีบทลงโทษเด็ดขาดเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่มีส่วนในการเพิ่มปัญหาเกี่ยวกับยาเสพติด รัฐควรจัดตั้งองค์กรหรือหน่วยงานเฉพาะกิจของทางราชการ เพื่อควบคุมดูแลและรับผิดชอบในทุกด้านเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวและเมื่อรัฐบาลมีนโยบายในการผ่อนผันให้ใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ให้ทำงานชั่วคราวในประเทศไทยได้ควรมีมาตรการเข้มงวดในการป้องกัน ปัญหาด้านสังคมและเศรษฐกิจ”

ณัฐชานันท์ วงศ์มูลทิทธิกร ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่” ผลการศึกษาพบว่า

๑. ผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง มีความคิดเห็นในภาพรวมต่อแรงงานต่างด้าวว่า แรงงานต่างด้าวมีคุณสมบัติการเป็นลูกจ้างที่ดีทั้ง ๙ ด้านในระดับมาก โดยคุณสมบัติที่แรงงานต่างด้าวมีมากที่สุด คือคุณสมบัติด้านการทำงานเต็มเวลา รองมาคือด้านความอดุสาหะและขยันขันแข็ง รองมาคือด้านการทำงานเต็มประสิทธิภาพ รองมาคือด้านความเคารพนายจ้าง รองมาคือด้านการทำงานตามคำสั่ง รองมาคือด้านความซื่อสัตย์สุจริต รองมาคือด้านความจงรักภักดี รองมาคือด้านการรักษาประโยชน์นายจ้าง และด้านความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ

๒. ปัญหาและอุปสรรคจากการใช้แรงงานต่างด้าวทำงานในสถานประกอบการ แยกพิจารณาเป็น ๕ ด้านได้ ดังนี้

- ๒.๑ ด้านความชำนาญในการทำงานปัญหา ส่วนใหญ่พบ/มีน้อย
- ๒.๒ ด้านความสะดวกในการเคลื่อนย้ายแรงงาน ส่วนใหญ่พบ/มีน้อย
- ๒.๓ ด้านการอยู่ร่วมกันกับชุมชนใกล้เคียง ส่วนใหญ่ไม่พบ/ไม่มี
- ๒.๔ ด้านการสื่อสาร ส่วนใหญ่พบ/มีน้อย
- ๒.๕ ด้านการก่ออาชญากรรม ส่วนใหญ่ไม่พบ/ไม่มี

สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทยได้ทำการศึกษาเรื่อง “โครงการศึกษาความต้องการแรงงานที่แท้จริงและการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคเกษตร ประมง กิจการต่อเนื่องจากประมง และ ก่อสร้าง” พบว่า แนวโน้มตลาดแรงงานไทยในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๕๐ ถึง พ.ศ. ๒๕๕๕ ยังคงมีความต้องการ จ้างแรงงานเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยคาดว่าในปี พ.ศ. ๒๕๕๕ ประเทศไทยจะมีความต้องการแรงงาน ส่วนเพิ่มในกลุ่มแรงงานชั้นพื้นฐานรวมทั้งสิ้น ประมาณ ๓๐๐,๐๐๐ ราย ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวน ผู้สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมต้นและพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๕๐ ถึง พ.ศ. ๒๕๕๕ ซึ่งมีประมาณปีละ ๑๐๐,๐๐๐ รายแล้ว พบว่า จำนวนแรงงานชั้นพื้นฐานที่น่าจะเข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ จะมีเพียงร้อยละ ๓๓ ของความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มทั้งหมดเท่านั้น นอกเหนือจากการขาดแรงงาน ใหม่ ซึ่งจะเข้ามาเป็นแรงงานชั้นพื้นฐานแล้วยังพบว่ามี ปัญหาการเลือกทำงานของแรงงานไทย โดยเฉพาะงานประเภท ๓ D (งานที่เสี่ยงอันตรายยากลำบาก และสัมผัสกับสิ่งสกปรกต่างๆ) เนื่องจาก แรงงานไทยส่วนใหญ่มองว่ามีความยากลำบากในการทำงาน อีกทั้งผลตอบแทนที่ได้รับยังไม่จูงใจให้แรงงานไทยเข้าทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับงานในโรงงาน อุตสาหกรรมหรืองานรับจ้างอื่นในภาคบริการ ซึ่งจากเหตุผลด้านความขาดแคลนแรงงานไทยประกอบ กับแรงงานต่างด้าวสามารถหาได้ง่ายและส่วนใหญ่มีอัตราค่าแรงที่ต่ำกว่าการจ้างแรงงานไทย นายจ้าง จึงเลือกที่จะจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทนแรงงานไทย โดยเฉพาะในกิจการที่มีความจำเป็นต้อง ใช้แรงงานอย่างเข้มข้น เช่น กิจการเกษตร ประมง กิจการ ต่อเนื่องประมง และก่อสร้าง เป็นต้น

การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว โดยสรุปผู้บริหารสถานประกอบการส่วนใหญ่มีความเห็นว่าแรงงานต่างด้าวมີคุณสมบัติที่เหมาะสมต่อสถานประกอบการหลายด้าน เช่น ความอดทน ขยัน ซื่อสัตย์ ฯลฯ จึงหันมาใช้แรงงานต่างด้าวเพิ่มมากขึ้น แต่ในข้อดีก็มีข้อจำกัดอยู่หลายอย่าง เช่น ด้านการสื่อสาร ความชำนาญในงาน การเคลื่อนย้ายแรงงาน ปัญหาด้านอาชญากรรม เป็นต้น ปัจจุบัน แรงงานต่างด้าวสามารถที่จะเรียนรู้ได้เร็วเพราะสื่อสารเทคโนโลยีเข้าถึงกันหมด แรงงานต่างด้าวจึงเป็นที่นิยมมากขึ้นของผู้ประกอบการในประเทศไทย ประเทศไทยซึ่งนับว่าเป็นประเทศหนึ่ง สำหรับเป้าหมาย ของแรงงานต่างด้าวที่นิยมเดินทางเข้ามาขายแรงงาน และบางคนได้รับการผ่อนผัน ด้วยการจดทะเบียน อนุญาตทำงานอย่างถูกต้อง แต่มีอีกจำนวนมากที่เข้ามาอย่างผิดกฎหมายหรือ หลีกเลี่ยงกฎหมายโดยยาก ต่อการตรวจสอบแรงงานต่างด้าวบางรายอาจนำเชื้อโรคติดต่อมาสู่ ประชากรไทยอีกด้วย และเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายให้หน่วยงานสาธารณสุข และบางครั้งแรงงานต่างด้าวเองอาจไม่ได้รับบริการที่เป็นธรรมในการจัดการส่งเสริมสวัสดิการพื้นฐานตามนโยบายด้านสวัสดิการ ของรัฐ เพราะแรงงานต่างด้าวเหล่านี้โดย ส่วนมากทำงานที่มีลักษณะเสี่ยง เช่น งานก่อสร้าง งาน ประมงซึ่งมักจะเป็นงานที่สกปรกปนเปื้อนด้วย มลพิษ และงานประเภทนี้ไม่ต้องใช้ทักษะในการ ทำงานมากนัก อนึ่งแรงงานต่างด้าวเองไม่สามารถเลือกประเภทงานทำตามความสมัครใจเหมือน

แรงงานไทยทั่วไปและอีกทั้งต้องเจอปัญหาค่าใช้จ่ายในการยื่นจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่มีอัตราสูงเกินไปและมีกฎระเบียบที่เข้มงวดจนเกินไป เช่น ต้องทำหนังสือขออนุญาตออกนอกพื้นที่ ต้องตรวจเลือด ต้องขึ้นทะเบียนตามระยะเวลาที่รัฐกำหนดเท่านั้น หน่วยงานของรัฐจึงควรพิจารณาลดค่าใช้จ่ายในการยื่นจดทะเบียนและควรมีมาตรการที่เป็นรูปธรรมกับแรงงานต่างด้าว เพื่อลดปัญหาการหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและมีการเพิ่มบทลงโทษแก่แรงงานต่างด้าวและ เจ้าหน้าที่ของรัฐที่กระทำผิดกฎหมาย

จิรพล ภูมิภักดี ได้วิจัยเรื่อง “ความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในจังหวัดกาญจนบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการการจ้างแรงงานต่างด้าวของ ผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี และศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของ ผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี ผลการศึกษาพบว่า มีปัจจัยทางด้านค่าจ้าง ความขาดแคลนแรงงาน ความอดทนในการทำงาน และสวัสดิการในการทำงานมาเป็นตัวกำหนดความต้องการ การจ้างแรงงาน ต่างด้าวของผู้ประกอบการ สำหรับปัจจัยด้านค่าจ้าง พบว่าแรงงานต่างด้าวมียearsสูงกว่าเมื่อเทียบกับค่าแรงงานคนไทย ทำให้ผู้ประกอบการมีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวมาก ส่วนปัจจัยด้านการขาด แคลนแรงงาน พบว่าแรงงานต่างด้าวหาง่าย สามารถทดแทนแรงงานคนไทยที่ขาดแคลนได้ ส่วนปัจจัย ด้านความอดทนในการทำงาน ซึ่งจากการศึกษาพบว่าแรงงานต่างด้าวมีความขยันและอดทนในการทำงานที่หนัก สกปรก ทำงานบางประเภทที่คนไทยไม่นิยมทำ ส่วนปัจจัยด้านสวัสดิการในการทำงาน พบว่า แรงงานต่างด้าวไม่เรียกร้องขอสวัสดิการมากเหมือนแรงงานไทย และพอใจกับสิ่งที่ผู้ประกอบการหรือ นายจ้างจัดหาให้มีการดูแลเหมือนแรงงานไทย ด้านปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี คือ ด้านวิธีการต่อทะเบียน ความรับผิดชอบต่อลูกจ้างของนายจ้าง และการรบกวนของเจ้าหน้าที่ โดยควรมีการปรับปรุงแก้ไขในเรื่องขั้นตอนการต่อทะเบียน การ ประชาสัมพันธ์ การจัดหาแรงงานต่างด้าวโดยรัฐบาล การลดค่าใช้จ่าย และการยืดอายุหรือผ่อนผัน แรงงานต่างด้าวออกไป

เกียรติศักดิ์ พลมณี ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายของผู้ประกอบกิจการที่จดทะเบียนนายจ้างในจังหวัดปทุมธานี” ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยกลยุทธ์ภายใน ปัจจัยกลยุทธ์ภายนอกกับความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายของผู้ประกอบกิจการที่จดทะเบียนในจังหวัดปทุมธานี และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายของผู้ประกอบกิจการที่จดทะเบียนนายจ้างในจังหวัดปทุมธานี จากผลการศึกษาพบว่าผู้ประกอบการที่จดทะเบียนนายจ้างใน จังหวัดปทุมธานีส่วนใหญ่ ประกอบกิจการค้าขายมีทุนจดทะเบียนต่ำกว่า ๓๐๐,๐๐๐ บาท ประกอบ กิจการ ๕ ปีขึ้นไป และจากการศึกษายังพบว่า ปัจจัยกลยุทธ์ภายในและปัจจัยกลยุทธ์ภายนอกมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ ๐.๐๕ จำนวน ๙ ด้าน คือ ลักษณะงาน นโยบายและการจัดการ สภาพแวดล้อมของสถานประกอบการ การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน ความอดทนของแรงงานต่างชาติ ความต่อเนื่องในการดำเนินกิจการ ความรับผิดชอบในการทำงาน การอพยพย้ายถิ่นของแรงงานต่างชาติ และค่าจ้างแรงงาน ส่วน สภาพพื้นที่ของสถานที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ

ความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายของผู้ประกอบกิจการที่จดทะเบียนนายจ้างในจังหวัดปทุมธานี อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ถาวร ผิวฉัตร ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การเติบโตทางธุรกิจของสถานประกอบการต่อการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ๓ สัญชาติ พม่า ลาว และกัมพูชา ในพื้นที่อำเภอเมือง และอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย” ผลการศึกษาพบว่า นายจ้าง/ผู้ประกอบการสามารถต้นทุนค่าใช้จ่ายในสถานประกอบการของตนได้ แต่ไม่ได้หมายความว่าสถานประกอบการจะมีผลผลิตหรือบริการเพิ่มขึ้น สำหรับ อัตราค่าจ้างระหว่างแรงงานต่างด้าวกับแรงงานไทย พบว่ามีสัดส่วนการใช้เกณฑ์ค่าจ้าง/เงินเดือนเท่ากัน คือ อยู่ในอัตราระหว่าง ๒,๕๐๐ - ๔,๕๐๐ บาท/เดือน แนวโน้มที่ผู้ประกอบการจะจ้างแรงงานต่างด้าวในอัตราต่ำกว่า ๒,๕๐๐ บาท/เดือน มีความเป็นไปได้สูงกว่าที่จะจ้างแรงงานไทยในอนาคต จึงมีโอกาส เป็นไปได้ที่แรงงานต่างด้าวจะเข้ามาทำงานในจังหวัดเชียงรายเพิ่มขึ้น ประเภทงานที่แรงงานไทยทำน้อย หรือไม่ทำ ได้แก่ งานกรรมการทั่วไป งานรับใช้ในบ้าน งานด้านเกษตรกรรม งานปศุสัตว์ ตามลำดับ ด้าน สวัสดิการที่ผู้ประกอบการ ให้กับแรงงานต่างด้าวและแรงงานไทย จากการศึกษาพบว่า ไม่แตกต่างกันมากนัก ในเรื่องเกี่ยวกับที่พักอาศัย อาหาร และด้านสุขภาพ ส่วนในเรื่องเกี่ยวกับความอดทนต่องาน ชั่วโมง การทำงานต่อเนื่องยาวนาน แรงงานต่างด้าวจะมีความอดทนมากกว่า และชั่วโมงการทำงานที่ต่อเนื่องยาวนานกว่าแรงงานไทย และพบว่าผู้ประกอบการให้การยอมรับแรงงานต่างด้าวมีความอดทน หรือ ชั่วโมงการทำงานต่อเนื่องยาวนานกว่าแรงงานไทย

สุเทพ อภรณ์รัตน์ ได้วิจัยเรื่อง “ความจำเป็นของนายจ้างในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองของจังหวัดจันทบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ศึกษาผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อนายจ้างถ้ารัฐบาลมีนโยบายผลักดัน แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองออกนอกประเทศ ผลการศึกษาพบว่า นายจ้างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มี อายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี จบการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า ประเภทกิจการที่จ้างแรงงานต่างด้าว หลบหนีเข้าเมืองมากกว่าครึ่งทำกิจการด้านการเพาะปลูกพืช เช่น สวนผลไม้ พืชไร่ และระยะเวลาที่ใช้ในการประกอบกิจการ ส่วนใหญ่นายจ้างประกอบกิจการเป็นระยะเวลา ๖ ถึง ๑๐ ปี โดยนายจ้างมีความ จำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก และปัจจุบันด้านนโยบายและการ จัดการในกิจการของนายจ้างและปัจจัยสภาพพื้นที่ของสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความจำเป็นของ นายจ้างในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง และนายจ้างไม่เห็นด้วย ถ้ารัฐบาลมีนโยบายผลักดันแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองออกนอกประเทศ เพราะได้รับความเดือดร้อนจากการขาดแคลนแรงงานทำให้ต้นทุนการผลิตเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจในภาพรวมของจังหวัด

สุนิย์ จ้อยจำรัส ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาคร” พบว่า ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานต่างด้าวในผู้ประกอบการอาหารทะเลแช่เยือกแข็งที่เป็นสมาชิกสมาคมแช่เยือกแข็ง ไทยจำนวน ๖๕ ราย ซึ่งผู้ประกอบการทั้งหมดนั้นเคยใช้แรงงานต่างด้าวเพราะแรงงานต่างด้าวมีความอดทน และไม่เกียจงาน อีกทั้งยังทำงานได้เต็มประสิทธิภาพกว่าแรงงานไทย จึงมีแนวโน้ม

จะใช้แรงงานต่างด้าวมากขึ้น ส่วนปัญหาในการจ้างแรงงานต่างด้าวพบว่ามีอุปสรรคด้านนโยบายการขึ้นทะเบียนและการขออนุญาตให้แรงงานต่างด้าวทำงาน เพราะยุ่งยากและเปลี่ยนแปลงบ่อย และต้องติดต่อหลายหน่วยงาน อีกทั้งขั้นตอนการขึ้นทะเบียนและต่อใบอนุญาตมีน้อยทำให้แจกจ่ายไม่ทั่วถึง

อัชฌาพร คงแจ้ง (๒๕๕๓ : ๑๘) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของกิจการแพปลาในจังหวัดสมุทรสาคร โดยใช้วิธีการศึกษา คือ การตอบแบบสอบถามโดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๙๓ ราย ซึ่งเป็นเจ้าของกิจการแพปลาในจังหวัดสมุทรสาคร สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่จะก่อตั้งกิจการแบบเป็นเจ้าของคนเดียว โดยมีระยะเวลาการก่อตั้งกิจการประมาณ ๔-๖ ปี มีจำนวนแรงงานทั้งหมดไม่เกิน ๒๐ คน มีวันและเวลาทำงานคือ วันจันทร์-วันเสาร์ เวลา ๘.๐๐-๑๗.๐๐ น. มีวันหยุดให้เฉพาะบางประเพณีที่สำคัญ เช่น วันขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์ มีวิธีการจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือน ส่วนใหญ่ นายจ้างจะไม่มี การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก หรือประโยชน์อื่น ๆ ให้กับแรงงาน นายจ้างส่วนใหญ่จะให้แรงงานเข้ารับการตรวจสุขภาพก่อนเข้าทำงานตามนโยบายของรัฐบาล และแรงงานจะเป็นสัญญาตีพิมพ์มา โดยส่วนใหญ่ นายจ้างจะมีแรงงานถูกต้องตามกฎหมาย และนายจ้างส่วนใหญ่จะไม่เลิกจ้างแรงงานต่างด้าวถ้าหากไม่มีการกระทำผิดร้ายแรงสำหรับปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวจากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านข้อบังคับและบทลงโทษที่รุนแรงทำให้นายจ้างต้องจ้างแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวสูงสุด รองลงมาเป็นปัจจัยด้านด้านคุณลักษณะของแรงงานมีความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้นพอสรุปได้ ว่าแรงงานต่างด้าวมักทำในกิจการเกษตรบางกิจการที่มีลักษณะงาน ๓D งานยากลำบาก (Difficult) สกปรก (Dirty) และอันตราย (Danger) เช่น ประมงทะเล สวนยางพารา สวนปาล์มน้ำมัน ซึ่งแรงงานไทยไม่นิยมทำ ทำให้เกษตรกรและผู้ประกอบการประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานและจำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าว โดยแรงงานต่างด้าวจะทำงานในกิจการเกษตรหลายกิจการหมุนเวียนกันไปตามฤดูกาลผลิตของพืชแต่ละชนิดและในกิจการประมงและประมงต่อเนื่อง อัตราค่าจ้างโดยส่วนใหญ่ถูกกว่าแรงงานไทย

สรุปว่าการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวนั้น พิจารณาได้ 2 ด้าน คือ ด้านสถานประกอบการหรือนายจ้าง ซึ่งมีประเด็นหลักคือปัจจัยในการรับแรงงานต่างด้าวเข้าทำงาน และปัญหาอุปสรรค ส่วนอีกด้านหนึ่ง คือ ด้านแรงงานต่างด้าว ซึ่งประเด็นหลักคือการเข้ามาทำงาน ทั้งที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย ปัจจัยของการหลบหนีเข้าเมือง ปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากแรงงานต่างด้าว แนวทางการแก้ไขปัญหา ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาประยุกต์และใช้วิเคราะห์การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา

### ๓. งานวิจัยเกี่ยวกับผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้าง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและทบทวนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษาบริษัทรับเหมาก่อสร้างสามารถสรุปได้ ดังนี้

วรรณนา ศิริวรกุล (๒๕๔๕) ศึกษาการบริหารจัดการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานและปัญหาของธุรกิจ



รับเหมาก่อสร้างบ้านในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้ทฤษฎีการบริหารทั่วไป ทฤษฎีเกี่ยวกับการก่อสร้างแนวคิดเรื่องการบริหารคุณภาพเป็นต้น ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรที่เป็นผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้างบ้านจำนวน ๗๐ องค์กร และเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้ทำการจัดแบ่งข้อมูลไว้ ๔ ด้าน คือ ด้านการบริหารงานก่อสร้าง ด้านการบริหารงานทางการจัดซื้อวัสดุก่อสร้าง ด้านการบริหารหารบัญชีและการเงิน และด้านการบริหารทางการตลาด จากผลการศึกษาพบว่า ปัญหาที่พบทางด้านการบริหารการจัดซื้อวัสดุก่อสร้างคือปัญหาการขาดแคลนของวัสดุก่อสร้างส่วนในด้านการการจัดหาวัสดุก่อสร้างเข้าหน่วยงานส่วนใหญ่จะใช้วิธีการวางแผนการนำไปใช้พร้อมทั้งกำหนดคุณลักษณะของวัสดุก่อสร้าง

อโนทัย แสงธรรมธร (๒๕๔๒) ศึกษาการจัดการในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างของผู้ประกอบการในอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ พบว่าส่วนใหญ่มีรูปแบบการประกอบธุรกิจแบบห้างหุ้นส่วนจำกัดลักษณะงานที่รับเหมาเป็นงานอาคาร โดยมีผู้ว่าจ้างเป็นหน่วยงานของรัฐ และส่วนใหญ่ผู้บริหารมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ผู้ประกอบการมีการจัดการธุรกิจโดยดำเนินการตามหน้าที่ทางการบริหารครบ ๕ ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดการกำลังคน การสั่งการ และการควบคุม โดยให้ความสำคัญกับหน้าที่ทางการวางแผนมากที่สุด ด้านการวางแผนผู้บริหารเป็นผู้วางแผนงาน โดยพิจารณาปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกธุรกิจประกอบการตัดสินใจ ปัจจัยภายในที่ใช้พิจารณามากคือ ความพร้อมด้านการเงินและความสามารถในการดำเนินงานของธุรกิจ ปัจจัยภายนอกที่ใช้พิจารณามากคือ ปริมาณงานก่อสร้างในตลาดงานก่อสร้าง สภาวะเศรษฐกิจ และนโยบายรัฐด้านการก่อสร้าง ธุรกิจมีการนำหลักการคำนวณทางการจัดการมาใช้ในการวางแผน และควบคุมงาน ด้านการจัดองค์การธุรกิจมีการแบ่งเป็นแผนกที่ชัดเจนมีการมอบหมายงานและมีการกำหนดอำนาจหน้าที่รับผิดชอบ ทั้งแบบรวมอำนาจรวมกับการกระจายอำนาจ ตามความเหมาะสมของงาน ด้านการจัดการกำลังคน มีการวางแผนกำลังคน สรรหาบุคคลากรคัดเลือก และพัฒนาบุคลากรโดยวิธีฝึกอบรมในที่ทำงานในเวลางานการประเมินผลงานของพนักงานจะพิจารณาจากความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย และความขยันในการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานมีหลายรูปแบบ ทั้งค่าจ้างรายวัน ค่าจ้างรายเดือนและค่าจ้างรายเดือนรวมเงินโบนัสหรือปันผล ค่าตอบแทนที่ให้จะอยู่บนพื้นฐานค่าแรงงานขั้นต่ำตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด การให้สวัสดิการแก่พนักงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ส่วนใหญ่เป็นการให้ที่พักอาศัยและให้ระบบประกันสุขภาพ ด้านการสั่งการใช้การสั่งโดยตรงไปยังพนักงานแต่ละคน การจูงใจในการทำงานจะให้ในรูปแบบค่าตอบแทนในการทำงาน หรือสิ่งอื่นที่เป็นตัวเงิน ผู้บริหารส่วนใหญ่ใช้ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยด้านการควบคุมงานมีการกำหนดเป้าหมายมาตรฐานของงานวัดผลการดำเนินงานเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่วางไว้ แล้วดำเนินการปรับปรุงแก้ไขงาน การควบคุมงานจะเน้นการควบคุมคุณภาพของงานและต้นทุนงานเป็นมาตรฐานในการทำงาน ธุรกิจมีการรายงานผลการดำเนินงานด้วยวาจาและเป็นลายลักษณ์อักษรโดยมีระยะเวลาการรายงานสม่ำเสมอ ปัญหาที่พบด้านการวางแผน คือ ปัญหาการวางแผนพิจารณารับงานก่อสร้าง และการวางแผนด้านการเงิน ปัญหาที่พบด้านการจัดองค์การ คือ ปัญหาการมอบหมายงาน ปัญหาที่พบทางด้านจัดการกำลังคน คือ ปัญหาการพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงาน ปัญหาที่พบด้านการสั่งการ คือ ปัญหาการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัญหาที่

พบด้านการควบคุม คือ ปัญหาการควบคุมงานไม่ต่อเนื่อง ปัญหาอื่นๆ ที่พบคือ ปัญหาด้านเงินทุน และขีดความสามารถในการทำงานของธุรกิจ ปัญหาด้านอื่นๆ ของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ได้แก่ ปริมาณงานก่อสร้างมีน้อยและมีการผูกขาดงานก่อสร้างโดยผู้รับเหมาก่อสร้างบางราย ในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวทั้งผู้บริหารและพนักงานร่วมกันคิด แก้ไขปัญหาโดยเน้นการแก้ไขที่ระบบการทำงาน และส่วนใหญ่ประสบความสำเร็จในการแก้ไขปัญหา ธุรกิจส่วนใหญ่คาดว่าแนวโน้มธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ในอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในทิศทางขาลง และมีแนวโน้มว่าจะลดการรับงานก่อสร้างลงในอนาคต

ชูเกียรติ ชูสกุล (๒๕๔๙) ได้ศึกษาการประเมินค่าผลิตภาพของแรงงานในงานก่อสร้าง ซึ่งการประเมินค่าผลิตภาพที่หน้างาน (Productivity Ratings) เป็นวิธีหนึ่งที่สามารถใช้ในการปรับปรุงผลิตภาพให้สูงขึ้น และทำให้ทราบถึงลักษณะการทำงานของแรงงาน ค่าร้อยละของกิจกรรมได้ประสิทธิผล (Effective Work) งานสนับสนุนที่จำเป็น (Essential Contributory Work) และงานไร้ประสิทธิผล (Ineffective Work) ของแรงงานที่เกิดขึ้นในแต่ละชุดคนงาน โดยค่าผลิตภาพของแรงงานจะถูกวัดในรูปของสัดส่วนการใช้คนงานที่เป็นประโยชน์ (Labor Utilization Factor : LUF) ได้ทำการเก็บข้อมูลการทำงานของแรงงานโดยการสุ่มตัวอย่าง (Activity Sampling) จากการทำงานของแรงงานก่อสร้าง โดยการแบ่งขั้นตอนการศึกษาออกเป็น ๕ ขั้นตอน

๑. กำหนดแนวทางในการประเมินค่าผลิตภาพ โดยการศึกษารายละเอียดของงานที่ทำการเก็บข้อมูล ซึ่งทำการเก็บข้อมูลจาก ๘ กิจกรรมงานก่อสร้าง

๒. เก็บข้อมูลการทำงานของแรงงานที่หน้างานโดยการติดตั้งกล้องวิดีโอ ทั้งนี้ได้กำหนดให้ใช้ตัวแปรทางสถิติที่นิยมใช้สำหรับการประเมินผลิตภาพ ๓ ตัวแปรคือ ค่าสัดส่วนตัวอย่าง (Category Proportion) เท่ากับ ๕๐-๕๐ ขอบเขตความเชื่อมั่น Confidence Limit) ร้อยละ ๙๕ และขอบเขตความคลาดเคลื่อน (Limit of Error)  $\pm$  ร้อยละ ๕ ซึ่งในการศึกษาด้านผลิตภาพงานก่อสร้างถือว่าผลที่ได้มีความถูกต้องเพียงพอต่อการประเมินผลิตภาพแบบสุ่มตัวอย่าง

๓. จัดทำคู่มือการประเมินเบื้องต้น เพื่อใช้ในการบันทึกข้อมูล และคำนวณประเมินค่าผลิตภาพของแรงงานโดยยากตามประเภทงาน

๔. วิเคราะห์ข้อมูลโดยเปิดคู่มือ บันทึกข้อมูลลักษณะการทำงานของแรงงานลงในคู่มือการประเมินเบื้องต้นหลังจากนั้นก็วิเคราะห์หาค่าร้อยละงานได้ประสิทธิผล งานสนับสนุนที่จำเป็น และงานไร้ประสิทธิผลของแรงงานในแต่ละชุด รวมถึงการคำนวณหาค่าสัดส่วนการใช้คนงานที่เป็นประโยชน์

๕. ปรับปรุงค่าผลิตภาพของแรงงานในกิจกรรมงานที่มีค่าสัดส่วนการใช้คนงานที่เป็นประโยชน์ต่ำ และกิจกรรมงานที่ค่างานไร้ประสิทธิผลสูงกว่าค่างานไร้ประสิทธิผลเฉลี่ย

หากกล่าวถึงแนวทางการเพิ่มผลิตภาพ ซึ่งสามารถเพิ่มผลิตภาพได้โดยการปรับปรุงการทำงาน หรือการจัดการหน้าที่ ซึ่งแนวทางการปรับปรุงผลิตภาพของงานก่อสร้างพอสรุปได้ดังนี้ กิจกรรมงานที่มีค่าสัดส่วนการใช้คนงานที่เป็นประโยชน์ดีจะมีผลกำไรสูง และกิจกรรมที่มีค่าต่ำจะมีผลกำไรน้อย ผลจากการปรับปรุงการทำงานในงานวิจัยครั้งนี้ ถ้าหากทดลองในการทำงานที่หน้างาน

จริงอาจได้ค่าร้อยละของงานได้ประสิทธิผล งานสนับสนุนที่จำเป็น งานไร้ประสิทธิผลและค่าสัดส่วนการใช้คนงานที่เป็นประโยชน์แตกต่างกันไปจากข้อมูลงานวิจัย รวมถึงค่าผลิตภาพที่ได้ด้วย

สรุปว่า ประโยชน์ของการประเมินค่าผลิตภาพของคนงานที่หน้างานนั้น เป็นการแสดงให้เห็นทราบถึงประสิทธิภาพการทำงานของคนเป็นอย่างไร เพื่อเป็นแนวทางในการวิเคราะห์การวางแผนการทำงาน การจัดคนงานที่เหมาะสมกับปริมาณงาน ตลอดจนความเหมาะสมของการจัดการที่หน้างาน ซึ่งย่อมจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสามารถลดต้นทุนโครงการได้

วิริยะ แสงสว่าง และวิสุทธิ์ ช่อวิเชียร (๒๕๔๙) ได้ทำการวิเคราะห์สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในโครงการก่อสร้างขนาดเล็กของประเทศไทย โดยการสัมภาษณ์รวบรวมข้อมูลจำนวน ๔๐ ตัวอย่าง โดยแบ่งเป็นโครงการราชการ ๒๐ ตัวอย่าง และโครงการเอกชน ๒๐ ตัวอย่าง โดยเป็นฝ่ายผู้ว่าจ้างและผู้รับเหมาก่อสร้าง อย่างละ ๑๐ ตัวอย่าง สรุปได้ว่า สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในโครงการก่อสร้างขนาดเล็กของโครงการราชการที่มีความถี่ และความรุนแรงของการเกิด ๕ อันดับ ได้แก่

๑. สภาพทางกายภาพที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้หน้างาน
๒. การดำเนินการก่อสร้างล่าช้า
๓. การผันผวนของราคาก่อสร้าง และการขาดข้อกำหนดในการปรับเปลี่ยนราคาให้เหมาะสม
๔. การขาดเอกสาร และแบบแปลนที่ครบถ้วน
๕. การขาดข้อกำหนดที่เหมาะสมครบถ้วนของสัญญาและสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในโครงการก่อสร้างขนาดเล็กของโครงการเอกชนที่มีความถี่ และความรุนแรงของการเกิด ๕ อันดับ ได้แก่

๑. ผู้รับเหมาช่วงใช้คนงานทำงานขาดคุณภาพ และขาดข้อกำหนดรับผิดชอบของผู้รับเหมาช่วง
๒. การขาดเอกสาร และแบบแปลนที่ครบถ้วน
๓. การดำเนินการก่อสร้างล่าช้า
๔. การผันผวนของราคาก่อสร้าง และการขาดข้อกำหนดในการปรับเปลี่ยนราคาให้เหมาะสม

๕. สภาพทางกายภาพที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้หน้างาน

สรุปว่าปัจจัยสำคัญของความสำเร็จ (Key Success Factor) ประการหนึ่งของธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง คือ การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเน้นที่ผลิตภาพของคนงาน แนวทางในการวิเคราะห์การวางแผนการทำงาน การจัดคนงานที่เหมาะสมกับปริมาณงาน ตลอดจนความเหมาะสมของการจัดการที่หน้างาน ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะทำให้สามารถลดต้นทุนโครงการก่อสร้างและต้นทุนของผู้ประกอบการได้ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาประยุกต์และใช้วิเคราะห์การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา

## กรอบแนวคิดการวิจัย

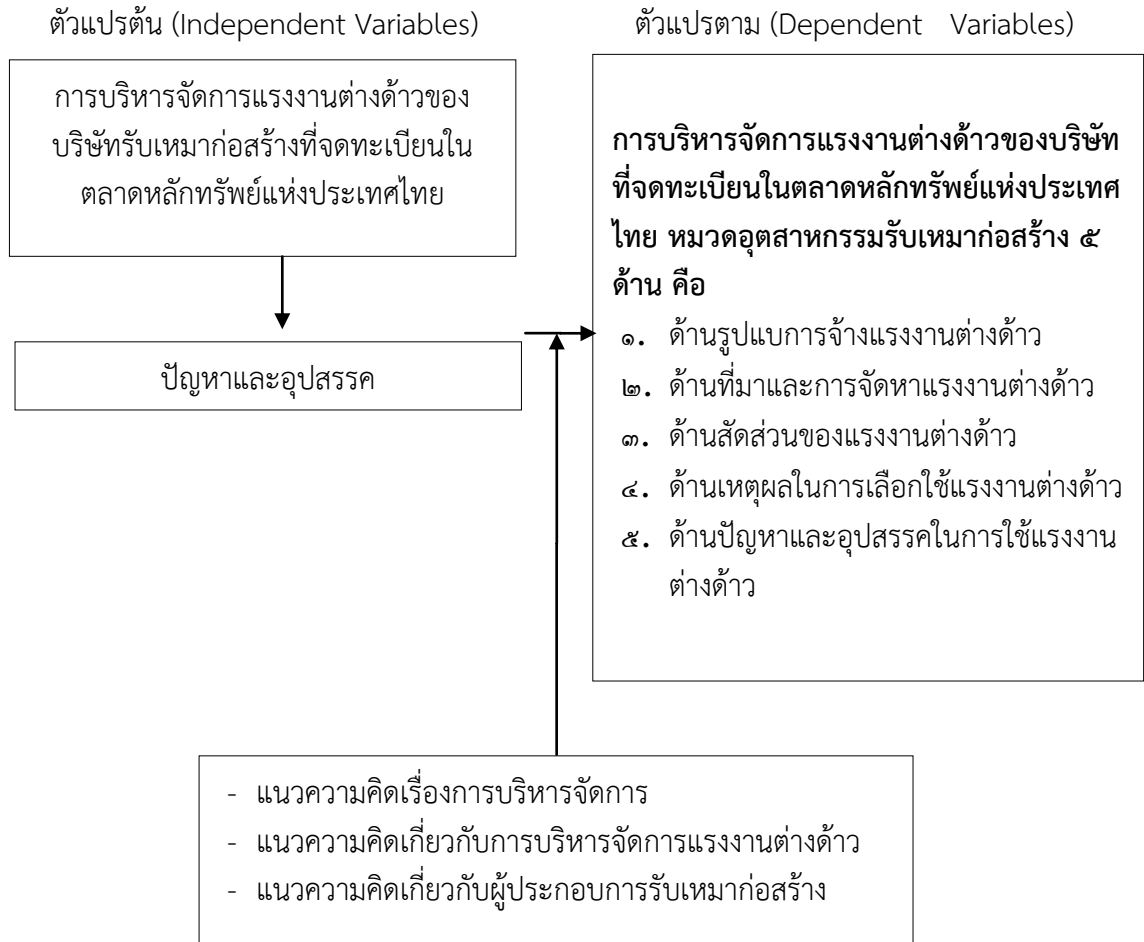
งานวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ของบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วยตัวแปรต้น (Independent Variables) และ ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ส่วนของบริษัทจดทะเบียนประกอบด้วย ขนาดของสถานประกอบการ (ส่วนของผู้ถือหุ้น), รูปแบบการจัดตั้งตามกฎหมาย, รูปแบบการจัดตั้งทางเศรษฐกิจ, รายรับและมูลค่าเพิ่มในการดำเนินงาน, รายรับ และมูลค่าเพิ่มเฉลี่ยต่อสถานประกอบการ และส่วนของหน่วยงาน/องค์กร/นักวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยได้นำแนวคิดงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมาเป็นแบบเครื่องมือการวิจัย ใน ๕ ด้าน คือ

๑. ด้านรูปแบบการจ้างแรงงานต่างด้าว
๒. ด้านที่มาและการจัดหาแรงงานต่างด้าว
๓. ด้านสัดส่วนของแรงงานต่างด้าว
๔. ด้านเหตุผลในการเลือกใช้แรงงานต่างด้าว
๕. ด้านปัญหาและอุปสรรคในการใช้แรงงานต่างด้าว

## แผนภาพที่ ๒-๑ กรอบแนวคิดการวิจัย



## สรุป

จากแนวคิดเรื่องการบริหารจัดการ ทฤษฎีที่นำมาอ้างอิงเกี่ยวกับแรงงาน ความหมาย และประเภทของแรงงานต่างด้าว แนวคิดด้านการจัดการจัดการแรงงานต่างด้าว แนวคิดเกี่ยวกับผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้าง รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนั้น ผู้วิจัยได้นำมาประยุกต์และใช้เป็นแนวทางในการศึกษา การจัดการจัดการแรงงานต่างด้าวของบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ปัญหาและอุปสรรคตลอดจนแนวทางการจัดการจัดการในด้านต่างๆ ของผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้าง โดยเฉพาะการจัดการจัดการแรงงานต่างด้าวที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา

## บทที่ ๓

# การบริหารแรงงานต่างด้าวของบริษัทรับเหมาก่อสร้าง และปัญหาข้อขัดข้อง

การศึกษาในบทที่ ๓ เป็นการศึกษาในบริบทของวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ ๑ เพื่อศึกษาการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และข้อที่ ๒ เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค ในการการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยมีลำดับการศึกษา ดังนี้

๑. การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

๒. ปัญหาอุปสรรค ในการการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

๓. สรุป

## การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ในการศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผู้วิจัยจะกล่าวถึงลักษณะการบริหารแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาก่อสร้างซึ่งแบ่งออกเป็น ๔ หัวข้อ ได้แก่ รูปแบบการจ้างแรงงานต่างด้าว ที่มาและการจัดหาแรงงานต่างด้าว สาเหตุการเลือกใช้แรงงานต่างด้าว และสัดส่วนของแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้าง โดยอาศัยข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างบุคคลากรของบริษัทรับเหมาก่อสร้าง ที่ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ซึ่งรายละเอียดของแต่ละหัวข้อจะได้อธิบายดังต่อไปนี้

### กลุ่มตัวอย่างบริษัทรับเหมาก่อสร้าง

การเก็บรวบรวมข้อมูลรูปแบบการจ้างและลักษณะโดยทั่วไปของแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จะใช้แบบสัมภาษณ์เพื่อสอบถามข้อคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับการบริหารแรงงานต่างด้าว โดยทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๙ ตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรของบริษัทรับเหมาก่อสร้าง และมีที่ตั้งโครงการอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์ จะนำมาใช้ศึกษาลักษณะของตัวอย่างและประเมินผลกลุ่มตัวอย่าง โดยการพิจารณาผู้ให้สัมภาษณ์ ได้คัดเลือกบุคลากรผู้มีประสบการณ์การทำงานร่วมกับแรงงานต่างด้าวไม่ต่ำกว่า ๕ ปี จำนวน ๙ ตัวอย่าง แบ่งออกเป็น ๓ กลุ่มตามขนาดบริษัท ได้แก่ บริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดใหญ่ จำนวน ๓ บริษัท บริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลาง จำนวน ๓ บริษัท และบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดเล็ก จำนวน ๓ บริษัท ผู้ให้

สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน ๕-๑๐ ปี จำนวน ๙ ท่าน ส่วนใหญ่มีตำแหน่งการทำงานในระดับบริหารได้แก่ ผู้บริหารโครงการอาวุโส ผู้จัดการโครงการและผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

## ๑. รูปแบบการจ้างแรงงานต่างด้าว

### ๑.๑ สัญญาจ้างแรงงานต่างด้าว

การจ้างแรงงานต่างด้าวสำหรับโครงการก่อสร้าง ในช่วงหลายปีที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน โดยเฉพาะบริษัทขนาดเล็กมากๆ จะเป็นการตกลงกันระหว่างตัวแรงงานและฝ่ายผู้รับเหมาก่อสร้างด้วยวาจา ไม่มีการทำสัญญาจ้างแรงงานกันเป็นลายลักษณ์อักษร เนื่องจากต้องการหลีกเลี่ยงค่าใช้จ่ายเชื่อมโยงกับการจ้างแรงงาน อันได้แก่ การคุ้มครองทางกฎหมายจากการเลิกจ้าง การคุ้มครองทางสังคมต่อการเจ็บป่วย แก่ชรา หรือไร้ความสามารถในการทำงาน เป็นต้น

แม้ว่าการทำสัญญาจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นลายลักษณ์อักษรจะไม่ใช่ที่นิยม แต่พบว่ายังมีแบบฟอร์มที่ชัดเจนสำหรับการจ้างแรงงานต่างด้าวของกรมการจัดหางาน ซึ่งประกอบด้วยภาษาไทยและภาษาของประเทศต้นทางของแรงงานต่างด้าวใน ๓ ประเทศ ที่นิยมเข้ามาทำงานในประเทศไทย คือ พม่า ลาว และกัมพูชา จึงขึ้นอยู่กับผู้รับเหมาก่อสร้างว่าจะเลือกทำสัญญาจ้างกับแรงงานต่างด้าวให้เป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่

สำหรับข้อมูลการทำสัญญาจ้างแรงงานต่างด้าวของบริษัทรับเหมาก่อสร้าง ที่ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจ พบว่าบริษัทรับเหมาก่อสร้าง จำนวน ๙ ราย จากจำนวนทั้งสิ้น ๙ ราย มีการทำสัญญาจ้างกับแรงงานต่างด้าว คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ในรูปแบบของแบบฟอร์มการรับสมัครงาน ซึ่งแรงงานต่างด้าวจะต้องกรอกรายละเอียดต่างๆ โดยมีผู้บริหารโครงการลงความเห็นและลงนามรับรอง

### ๑.๒ รูปแบบการจ้างแรงงานต่างด้าว

รูปแบบการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาก่อสร้างเมื่อแบ่งตามลักษณะการจ่ายค่าตอบแทน พบว่าแบ่งได้เป็น ๒ รูปแบบ ได้แก่ ๑) การจ้างแรงงานต่างด้าวแบบคิดค่าแรงรายวัน แรงงานที่จ้างส่วนใหญ่เป็นแรงงานของบริษัทผู้รับเหมาโดยตรง มีการคิดค่าตอบแทนการทำงานตามจำนวนวันที่ทำงาน โดยจะจ่ายค่าตอบแทนเป็นงวดตามที่แต่ละบริษัทกำหนด ๒) การจ้างแรงงานต่างด้าวแบบจ้างเหมางาน เป็นลักษณะของการจ้างผู้รับเหมาช่วงเพื่อให้ทำงานในส่วนที่ได้ทำการตกลงกัน ซึ่งมีทั้งการจ้างเฉพาะแรงงานหรือคิดค่าแรงอย่างเดียว และการจ้างแบบคิดทั้งค่าของและค่าแรงหรือการจ้างทาของ โดยผู้รับเหมาหลักมีหน้าที่การจ่ายเงินตามงวดงานแก่ ผู้รับเหมาช่วงตามความสำเร็จของงาน ผู้รับเหมาช่วงมีหน้าที่ต้องทำงานให้สำเร็จตามที่ตกลงรวมถึงการจ่ายเงินให้แก่คนงานเป็นภาระที่ผู้รับเหมาช่วงต้องรับผิดชอบด้วย

สำหรับข้อมูลรูปแบบการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาก่อสร้างในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง ที่ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจพบว่าบริษัทรับเหมาก่อสร้างส่วนใหญ่มีรูปแบบการจ้างแรงงานต่างด้าวแบบคิดค่าแรงรายวัน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ เนื่องจากง่ายต่อการบริหารจัดการ จะมีส่วนน้อยเท่านั้นที่มีการจ้างงานต่างด้าวในลักษณะอื่น

### ๑.๓ อัตราค่าจ้างแรงงานต่างด้าว

การคิดอัตราค่าจ้างของแรงงานก่อสร้างแบ่งแยกกันไปตามแต่ประเภทของงาน ทักษะความรู้ และความสามารถของแรงงาน ในประเทศไทยมีการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน จากประกาศคณะกรรมการค่าจ้างเรื่อง อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ ๓) มีการแบ่งกลุ่มงานก่อสร้างแบ่งออกเป็น ๔ สาขาอาชีพ ได้แก่ สาขาอาชีพช่างไม้ก่อสร้าง สาขาอาชีพช่างก่ออิฐ สาขาอาชีพช่างฉาบปูน และสาขาอาชีพช่างอลูมิเนียมก่อสร้าง ในแต่ละสาขาอาชีพมีการแบ่งออกเป็น ๓ ระดับ โดยแต่ละระดับมีการกำหนดคุณลักษณะพร้อมทั้งค่าแรงขั้นต่ำ ที่แรงงานจะได้รับ ซึ่งแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการจ้างงานถูกต้องตามกฎหมายจะได้รับสิทธิคุ้มครองของประกาศนี้เช่นกัน ตามประกาศข้อที่ ๘ ที่ว่า “นายจ้างที่จ้างลูกจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ให้จ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนด ไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะมีเชื้อชาติ สัญชาติ วย หรือเพศใด” (กระทรวงแรงงาน, ๒๕๕๕)

แรงงานก่อสร้างที่ไม่ตรงกับเกณฑ์กำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน จะได้รับคุ้มครองเรื่องอัตราค่าจ้าง โดยค่าจ้างที่ได้รับต้องไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ซึ่งประกาศคณะกรรมการค่าจ้างเรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๗) กำหนดให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นวันละ ๓๐๐ บาท เท่ากันทั่วทั้งประเทศ รวมถึงแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการจ้างงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย จะได้รับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เท่าเทียมกับแรงงานไทยตามประกาศข้อที่ ๖ ที่ว่า “นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างเป็นเงินให้แก่ลูกจ้างทุกคนไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ที่กฎหมายกำหนด ไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะมีเชื้อชาติ สัญชาติ วย หรือเพศใด” (สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง, ๒๕๕๕)

จากการสำรวจพบว่าบริษัทรับเหมาก่อสร้างส่วนใหญ่ให้อัตราค่าจ้างแรงงานต่างด้าวชนิดแรงงานฝีมือชายอยู่ที่ ๒๕๑-๓๐๐ บาท/วัน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ซึ่งแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ยังคงได้รับอัตราค่าจ้างจากผู้รับเหมาต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด พบเพียงแรงงานต่างด้าวชนิดแรงงานฝีมือชายเท่านั้นที่มีค่าจ้างสูงกว่า ซึ่งอาจเกิดจากการที่แรงงานต่างด้าวไม่มีการจดทะเบียนขออนุญาตทำงานให้ถูกต้องตามกฎหมาย จึงไม่ได้รับความคุ้มครองจากประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง การคิดอัตราค่าจ้างของแรงงานต่างด้าวจึงถูกคิดตามการประเมินของผู้รับเหมาในด้านต่างๆ ได้แก่ ทักษะประสบการณ์ อายุ และเพศ เป็นต้น

#### ๑.๔ ระยะเวลาการจ่ายค่าตอบแทนแรงงานต่างด้าว

การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้แก่ลูกจ้างมี ๒ ประเภท คือ การจ่ายค่าตอบแทนการทำงานโดยถือระยะเวลาเป็นสำคัญ (Time Rate) และการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานโดยถือผลงานที่ทำได้เป็นสำคัญ (Piece Rate) ซึ่งมีรายละเอียดของแต่ละประเภทดังนี้ (กรรณิการ์ ชิตวงศ์, ๒๕๕๖)

๑. การจ่ายค่าตอบแทนการทำงานโดยถือระยะเวลาเป็นสำคัญ (Time Rate) หมายถึง การจ่ายค่าจ้างที่ถือหน่วยระยะเวลาเป็นหลักในการคำนวณ ไม่ว่าลูกจ้างจะทำงานได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งกฎหมายได้กำหนดระยะเวลาที่จ่ายเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่นตามที่ตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง



๒. การจ่ายค่าตอบแทนการทำงานโดยถือผลงานที่ทำได้เป็นสำคัญ (Piece Rate) หมายถึงการจ่ายค่าจ้างที่ถือผลงานแต่ละหน่วยที่ลูกจ้างทำได้เป็นหลักในการคำนวณ ไม่ว่าลูกจ้างจะใช้เวลาทำงานนานเท่าใดก็ตาม โดยจะคิดค่าจ้างจากเนื้องานหรือปริมาณงานที่ทำได้แล้วจ่ายเงินตามปริมาณงานนั้นๆ สำหรับข้อมูลระยะเวลาการจ่ายค่าตอบแทนแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาก่อสร้างในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง

จากการสำรวจพบว่าบริษัทรับเหมาก่อสร้างส่วนใหญ่มีระยะเวลาการจ่ายเงินค่าจ้างแรงงานต่างด้าว ๒ สัปดาห์/ครั้ง โดยพบทั้งแรงงานที่คิดค่าแรงรายวันและแรงงานที่จ้างเหมางาน ซึ่งจะใช้การนับผลงานตามวันที่ ๑-๑๕ โดยวิธีการสแกนนิ้วเข้า-ออก หรือการนับจำนวนคนร่วมกับการเขียนรายละเอียดของงานที่ทำสำหรับงานที่มีการจ่ายค่าแรงรายเดือนหรือเมื่องานแล้วเสร็จนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นการจ่ายให้กับผู้รับเหมาช่วงเป็นหลัก

#### ๑.๕ สวัสดิการแรงงานต่างด้าว

สวัสดิการถือเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้รับเหมาพึงมีให้กับแรงงานต่างด้าวนอกเหนือจากเงินค่าจ้างที่แรงงานได้รับตามปกติ เหตุผลส่วนหนึ่งเกิดจากลักษณะโดยทั่วไปของงานก่อสร้างที่ต้องมีการเคลื่อนย้ายสถานที่ทำงานอยู่เสมอ ผู้รับเหมาจึงต้องจัดให้มีที่พักคนงานใกล้กับบริเวณโครงการ และมีรถรับ-ส่งคนงานไปกลับระหว่างที่พักและโครงการ นอกจากนี้ด้วยลักษณะของงานก่อสร้างซึ่งเป็นงานที่เสี่ยงอันตรายและอาจเกิดอุบัติเหตุได้ทุกเมื่อ ผู้รับเหมาอาจต้องจัดหาอุปกรณ์ป้องกันภัยให้กับแรงงานต่างด้าว รวมถึงการรักษาพยาบาลเมื่อมีแรงงานได้รับบาดเจ็บจากการทำงานโดยผู้รับเหมาแต่ละรายจะมีสวัสดิการอะไรให้กับแรงงานต่างด้าวบ้างนั้น ขึ้นอยู่กับการจัดการของผู้บริหารโครงการเป็นสำคัญ สำหรับข้อมูลสวัสดิการแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาก่อสร้างในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง

จากการสำรวจพบว่าบริษัทรับเหมาก่อสร้างส่วนใหญ่มีสวัสดิการให้แรงงานต่างด้าวคือ ที่พักคนงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๘ เนื่องจากแรงงานต่างด้าวไม่มีที่พักเป็นหลักแหล่งในประเทศไทย ประกอบกับงานก่อสร้างจำเป็นต้องเคลื่อนย้ายไปตามสถานที่ที่ได้รับว่าจ้างให้มีการก่อสร้าง จึงต้องทำการสร้างที่พักให้กับแรงงานในบริเวณพื้นที่ใกล้กับโครงการ เพื่ออำนวยความสะดวกต่อการเดินทางมาทำงานของแรงงาน

#### ๑.๖ การจูงใจให้แรงงานต่างด้าวทำงาน

การปรับค่าจ้างขั้นต่ำ สูงขึ้นของประเทศไทยในปัจจุบัน ถือเป็นแรงจูงใจสำคัญที่ทำให้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายหลังไหลเข้าสู่ประเทศมากขึ้น เนื่องจากค่าจ้างขั้นต่ำ ของประเทศไทยสูงกว่าประเทศเพื่อนบ้านมาก โดยค่าจ้างขั้นต่ำ ของไทยอยู่ที่ ๒๖๐ ดอลลาร์ต่อเดือน พม่าอยู่ที่ ๖๐ ดอลลาร์ต่อเดือน กัมพูชาและลาวอยู่ที่ ๗๐ ดอลลาร์ต่อเดือน ซึ่งเฉลี่ยแล้วประเทศเพื่อนบ้านมีค่าจ้างขั้นต่ำ น้อยกว่าประเทศไทย ๔-๕ เท่า (อนุสรณ์ ธรรมใจ, ๒๕๕๖) และด้วยเหตุผลจากความต้องการเงินเป็นหลัก จึงทำให้แรงงานต่างด้าวมักโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานเมื่อพบสถานประกอบการอื่นที่ให้ค่าแรงสูงกว่า สิ่งหนึ่งที่ผู้รับเหมาควรทำ เพื่อให้แรงงานต่างด้าวพึงพอใจในการทำงานและอยู่ทำงานด้วยกันไปในระยะยาวคือ การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับแรงงานต่างด้าว โดยข้อมูลการจูงใจให้แรงงานต่างด้าวทำงานของผู้รับเหมาก่อสร้างในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง

จากการสำรวจพบว่าบริษัทรับเหมาก่อสร้างส่วนใหญ่มีรูปแบบการจูงใจให้แรงงานต่างด้าวทำงานกับตนเองต่อไปคือ การจัดให้มีการจ้างงานนอกเวลา (Over Time) กับแรงงานต่างด้าว คิดเป็นร้อยละ ๘๙ สาเหตุที่การจูงใจแรงงานให้ทำงานด้วยวิธีนี้เป็นที่นิยมเนื่องจากแรงงานต่างด้าวอยากทำงานเพื่อให้ได้เงินเพิ่มขึ้น ในส่วนของผู้รับเหมาจะได้งานที่เพิ่มขึ้นจากการทำงานของแรงงานต่างด้าวเช่นกัน ซึ่งสร้างความพอใจต่อทั้งสองฝ่ายเพราะถือเป็นผลประโยชน์ที่ได้รับร่วมกัน

### ๑.๗ ระยะเวลาการจ้างแรงงานต่างด้าว

แรงงานต่างด้าวที่ได้รับการจ้างงานอย่างถูกกฎหมายโดยผ่านการพิสูจน์สัญชาติ (พม่า ลาว และ กัมพูชา) จะได้รับหนังสือเดินทางหรือหนังสือเดินทางชั่วคราว และมีการตรวจลงตราวีซ่าเป็นตัวกำหนดการอยู่อาศัยในประเทศ โดยสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจะออกวีซ่าให้ครั้งละ ๒ ปี และสามารถทำงานในประเทศไทยได้ไม่เกิน ๔ ปี เมื่อครบกำหนดจะถือว่าสิ้นสุดวาระการจ้างงาน (กระทรวงแรงงาน, กรมการจัดหางาน, ๒๕๕๖) แต่ด้วยปัจจัยต่างๆ มีส่วนทำให้แรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้างทำงานได้ไม่ครบตามอายุการจ้างงาน เช่น การโยกย้ายหรือเปลี่ยนสถานที่ทำงานของแรงงาน การเลิกจ้างอันเนื่องมาจากการขาดทักษะการทำงาน หรือปัญหาอื่นๆ ของตัวแรงงาน เป็นต้น

จากการสำรวจพบว่าบริษัทรับเหมาก่อสร้างส่วนใหญ่มีระยะเวลาการจ้างแรงงานต่างด้าวโดยเฉลี่ย ๑-๒ ปี คิดเป็นร้อยละ ๕๐ เนื่องจากผู้รับเหมาส่วนใหญ่จะมีการจ้างแรงงานต่างด้าวตามระยะเวลาของโครงการ ซึ่งโดยเฉลี่ยแล้วในโครงการหนึ่งๆ จะใช้เวลาการก่อสร้างประมาณ ๑-๒ ปี ในบริษัทที่มีการใช้แรงงานต่างด้าวน้อยกว่า ๑ ปี เกิดจากการใช้ผู้รับเหมาช่วงเป็นหลัก เมื่อจบงานที่ทำจึงมีการแยกย้ายกันไปทำงานที่อื่นต่อไป ส่วนบริษัทที่มีการใช้แรงงานต่างด้าวตั้งแต่ ๒-๓ ปีนั้น เกิดจากโครงการมีระยะเวลาก่อสร้างยาวนาน แต่จากการสำรวจไม่พบว่ามีผู้รับเหมารายใดใช้แรงงานต่างด้าวมากกว่า ๓ ปี

## ๒. ที่มาและการจัดหาแรงงานต่างด้าว

### ๒.๑ ช่องทางการจัดหาแรงงานต่างด้าว

การจัดหาแรงงานต่างด้าวเพื่อทำงานในกิจการมีหลายช่องทางด้วยกัน โดยมีทั้งการจัดหาอย่างถูกต้องตามกฎหมายตามข้อตกลงระหว่างประเทศ (MOU) และการจัดหาจากแรงงานที่เข้าประเทศอย่างไม่ถูกต้องกฎหมาย หรือแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง กระบวนการจัดหาแรงงานต่างด้าวแบบถูกกฎหมายโดยการนำเข้าแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน หรือแรงงาน MOU นั้น ผู้รับเหมาสามารถดำเนินการเอง หรือจ้างนายหน้าที่เป็นบริษัท เพื่อดำเนินการจัดหาแรงงานให้ ซึ่งการจ้างนายหน้าจะมีการรับประกันแรงงานภายในระยะเวลาที่ทำการตกลงกัน แต่จะมีค่าใช้จ่ายสูงกว่าการดำเนินการเองมาก ส่วนกระบวนการจัดหาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองแบบผิดกฎหมายนั้น เกิดจากการหลบหนีเข้าประเทศของแรงงานเพื่อทำงานยังสถานประกอบการต่างๆ ผ่านการชักชวนจากญาติพี่น้อง เพื่อน คนรู้จัก หรือขบวนการนายหน้าโดยนายจ้างที่มีแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายมาทำงานด้วย จะต้องพาแรงงานไปจดทะเบียนอนุญาตทำงานให้ถูกต้องในภายหลัง

จากการสำรวจพบว่าบริษัทรับเหมาก่อสร้างส่วนใหญ่มีช่องทางการจัดหาแรงงานต่างด้าวจากการนำเข้าแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน หรือแรงงาน MOU คิดเป็นร้อยละ ๘๓

เนื่องจากผู้รับเหมาสามารถดำเนินการเอง หรือจ้างนายหน้าที่เป็นบริษัท เพื่อดำเนินการจัดหาแรงงาน ให้ โดยการจ้างนายหน้าจะมีการรับประกันแรงงานภายในระยะเวลาที่ทำการตกลงกัน ซึ่งจะทำให้ผู้รับเหมาสามารถบริหารจัดการจำนวนแรงงานให้เหมาะสมกับปริมาณงาน แม้จะมีค่าใช้จ่ายสูงกว่า การดำเนินการเองมาก และการใช้แรงงานประเภท MOU เป็นการตัดปัญหาเรื่องแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ซึ่งอาจต้องเสียค่าใช้จ่ายนอกระบบต่างๆ มากกว่าแรงงานแบบถูกกฎหมาย

### ๒.๒ ผู้มีหน้าที่จัดหาแรงงานต่างด้าว

การจัดหาแรงงานเพื่อทำงานในโครงการก่อสร้างจะมีฝ่ายหรือบุคคลซึ่งรับหน้าที่ในการจัดการ เพื่อสนองต่อความต้องการแรงงานในแต่ละประเภทงานที่ผู้รับเหมาต้องทำ การจัดหาแรงงานต่างด้าวมักมีลักษณะเช่นเดียวกับแรงงานทั่วไป จำเป็นต้องมีผู้รับผิดชอบในการหาแรงงานโดยผ่านการติดต่อกับตัวแรงงานงานโดยตรง หัวหน้าชุด หรือผู้รับจ้างช่วงที่เคยทำงานร่วมกันมาในโครงการก่อนๆ ซึ่งผู้ที่มีหน้าที่ในการจัดหาแรงงานต่างด้าวในโครงการอาจได้แก่ วิศวกรโครงการ วิศวกรสนาม โฟร์แมน หรือฝ่ายบุคคลของบริษัท เป็นต้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับขอบเขตความรับผิดชอบของบุคคลในแต่ละบริษัท หรือแต่ละโครงการ

จากการสำรวจพบว่าบริษัทรับเหมาก่อสร้างส่วนใหญ่ ใช้ฝ่ายบุคลากรเป็นผู้จัดหาแรงงานต่างด้าวในโครงการ คิดเป็นร้อยละ ๘๙ เนื่องจากจะทำให้มีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ สอดคล้องกับปริมาณงานในมือ และการวางแผนปริมาณความต้องการแรงงานต่างด้าว

### สังกัดรับผิดชอบของแรงงานต่างด้าว

แรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้างนั้น เมื่อแบ่งตามสังกัดรับผิดชอบแรงงาน อาจแบ่งได้เป็น ๒ ประเภท คือ แรงงานต่างด้าวของบริษัท และแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาช่วง แรงงานต่างด้าวของบริษัทจะมีลักษณะการจ้างในรูปแบบของการจ้างแรงงานซึ่งคิดค่าแรงรายวัน การจ่ายค่าตอบแทนรวมถึงสวัสดิการต่างๆ ที่แรงงานต่างด้าวได้รับเป็นหน้าที่ของบริษัทผู้รับเหมาโดยตรง ส่วนแรงงานของผู้รับเหมาช่วงนั้นประกอบด้วย ๒ ประเภท คือ แรงงานจากการจ้างช่วงเฉพาะค่าแรง มีหัวหน้าชุดคนงานเป็นผู้รับเงินตามที่ตกลง ผู้รับเหมาที่มีหน้าที่เพียงจ่ายเงินแก่หัวหน้าชุดเท่านั้น และการจ้างช่วงทั้งค่าของค่าแรงหรือลักษณะของการจ้างทำของผู้รับเหมาที่มีหน้าที่จ่ายเงินแก่ผู้รับเหมาช่วงตามที่ตกลงการจ่ายงวดเงินกัน หน้าที่การจ่ายเงินให้กับแรงงานเป็นของผู้รับเหมาช่วงเอง

จากการสำรวจพบว่าบริษัทรับเหมาก่อสร้างส่วนใหญ่มีแรงงานต่างด้าวในโครงการเป็นของผู้รับเหมาช่วง คิดเป็นร้อยละ ๖๗ เนื่องจากโครงการส่วนใหญ่จะมีการตัดช่วงงานตามลักษณะของงานในแต่ละส่วน แรงงานต่างด้าวที่พบมากในโครงการจึงมาจากผู้รับเหมาช่วงในหลายบริษัท

### ๒.๓ ประเภทงานของแรงงานต่างด้าว

การก่อสร้างในแต่ละโครงการจะมีประเภทงานที่ผู้รับเหมาต้องทำ หลักๆ อยู่ด้วยกันทั้งสิ้น ๓ งาน คือ งานโครงสร้าง ได้แก่ ฐานราก เสาและคาน พื้น บันได หลังคา เป็นต้น งานสถาปัตยกรรม ได้แก่ ก่อฉาบ ปูกระเบื้อง ทาสี เป็นต้น และงานระบบ ได้แก่ ไฟฟ้า สุขาภิบาล ปรับอากาศ เครื่องกล เป็นต้น ซึ่งในแต่ละประเภทงานจำเป็นต้องใช้แรงงานที่มีทักษะแตกต่างกันไป แรงงานต่างด้าวที่ฝ่ายผู้รับเหมาจัดหามานั้นจะมีทักษะและความสามารถตามลักษณะงานที่เคยผ่านมา การรับ

แรงงานต่างด้าวที่มีความถนัดตรงกับความต้องการของผู้รับเหมาจะช่วยให้งานประสบผลตามเป้าหมายได้ดี งานบางประเภทอาจไม่นิยมจ้างแรงงานต่างด้าว เช่น งานที่มีความซับซ้อนต้องใช้ทักษะฝีมือและความชำนาญสูง เป็นต้น

จากการสำรวจพบว่าบริษัทรับเหมาก่อสร้างทั้ง ๙ ราย มีประเภทงานที่แรงงานต่างด้าวทำในโครงการคือ งานโครงสร้าง คิดเป็นร้อยละ ๘๙ เนื่องจากงานโครงสร้างเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะฝีมือของแรงงานมากนัก จะอาศัยกำลังในการทำงานเป็นหลัก เช่น เสาคาน พื้น หรือการตั้งแบบ เป็นต้น จึงเหมาะกับแรงงานต่างด้าวที่ส่วนใหญ่ยังคงมีทักษะฝีมือต่ำส่วนแรงงานต่างด้าวที่มีทักษะฝีมือจะสามารถทำงานสถาปัตยกรรมหรืองานระบบได้ แต่พบว่ายังคงมีจำนวนที่น้อยกว่า

#### ๒.๔ ชนิดของแรงงานต่างด้าว

การจำแนกลักษณะงานตามทักษะฝีมือของแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้างอาจแบ่งได้เป็น ๒ ลักษณะใหญ่ๆ คือ งานที่ต้องใช้ทักษะฝีมือ และงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะฝีมือหรืองานกรรมกร แต่หากจะพิจารณาที่ชนิดของแรงงานตามทักษะโดยละเอียดแล้ว สามารถแบ่งได้เป็น ๓ ประเภท (พิเชษฐ์ สุขเสกสรร, ๒๕๔๙) คือ ๑) แรงงานมีทักษะ (Skilled Labor) คือ กลุ่มแรงงานที่มีความรู้ ความชำนาญในงาน มีความสามารถในการควบคุมและตรวจสอบ และมีหน้าที่รับผิดชอบมากกว่าแรงงานที่ไม่มีทักษะ โดยแรงงานส่วนใหญ่จะผ่านการฝึกอบรมในระดับอาชีวศึกษาตำแหน่งงานของแรงงานกลุ่มนี้ได้แก่ โพรแมน หัวหน้างาน หัวหน้าช่าง เป็นต้น ๒) แรงงานไม่มีทักษะ (Unskilled Labor) หรือแรงงานทั่วไป คือ แรงงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ไม่มีความซับซ้อน ไม่จำเป็นต้องใช้ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานสูง เป็นงานที่สามารถเรียนรู้ได้ในระยะเวลาสั้น และไม่จำเป็นต้องใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจมาก ซึ่งแรงงานประเภทนี้ส่วนใหญ่จะได้รับการศึกษาไม่สูง ตำแหน่งของแรงงานกลุ่มนี้ได้แก่ กรรมกร คนทำความสะอาด เป็นต้น ๓) แรงงานกึ่งมีทักษะ (Semi-Skilled Labor) คือ แรงงานที่มีความรู้และทักษะความชำนาญงานไม่มาก สามารถปฏิบัติงานที่มีความซับซ้อนไม่สูงได้ สามารถรับผิดชอบงานที่ต้องตัดสินใจไม่มากได้ ตำแหน่งของแรงงานกลุ่มนี้ได้แก่ ผู้ช่วยหรือผู้สนับสนุนแรงงานที่มีทักษะ เป็นต้น

จากการสำรวจพบว่าบริษัทรับเหมาก่อสร้างส่วนใหญ่มีแรงงานในโครงการเป็นแรงงานทักษะฝีมือและแรงงานไร้ทักษะฝีมือในจำนวนเท่าๆกัน คิดเป็นร้อยละ ๕๐ เนื่องจากแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานใหม่โดยส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ทักษะฝีมือ แต่เมื่อทำงานไประยะหนึ่งจะมีการพัฒนาจนสามารถเป็นแรงงานที่มีทักษะฝีมือได้ ในกรณีที่เป็นการจ้างงานที่นำเข้ามาแบบ MOU ที่ไม่มีทักษะในงานก่อสร้าง บริษัทจะส่งไปฝึกอบรมทักษะงานก่อสร้างเบื้องต้นในศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานของตนเองก่อนที่จะส่งไปปฏิบัติงานจริง นอกจากนี้การเลือกผู้รับเหมาช่วงที่มีความชำนาญในงานแต่ละด้านจะช่วยให้ได้แรงงานต่างด้าวที่มีทักษะฝีมือในการทำงาน แรงงานต่างด้าวที่พบในโครงการจึงมีทั้งแรงงานไร้ฝีมือเพื่อทำงานในส่วนของงานกรรมกร และแรงงานฝีมือเพื่อทำงานที่ต้องใช้ทักษะความสามารถในจำนวนเท่าๆ กัน

#### ๓. สัดส่วนของแรงงานต่างด้าว

##### ๓.๑ จำนวนแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้าง

แรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้างนับวันยังมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ส่วนหนึ่งเกิดจากการลดจำนวนลงของแรงงานไทย ประกอบกับการทะลักเข้าประเทศของคนต่างด้าวเพื่อหางานทำในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก เนื่องจากอัตราค่าจ้างของประเทศไทยนั้นสูงกว่าประเทศของต้นทางของแรงงานหลายเท่า และจากการปรับค่าแรงขั้นต่ำ ของประเทศไทยที่สูงขึ้นยังเป็นปัจจัยดึงดูดให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาประกอบอาชีพ โดยจะกระจายตัวกันไปตามภาคธุรกิจต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับธุรกิจรับเหมาก่อสร้างที่กำลังขาดแคลนแรงงาน และต้องการใช้แรงงานเป็นจำนวนมากเพื่อให้การดำเนินการก่อสร้างประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายการจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อทำงานในโครงการก่อสร้างสามารถช่วยลดภาระต้นทุนค่าแรงของของผู้รับเหมาได้ในระดับหนึ่ง ประกอบกับแรงงานต่างด้าวเหล่านี้สามารถทดแทนแรงงานไทยในส่วนของขาดแคลนได้ จึงทำให้โครงการก่อสร้างหลายๆโครงการมีการจ้างแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้น โดยพบว่าในโครงการก่อสร้างแต่ละโครงการจะมีแรงงานต่างด้าวสูงถึง ๓๐-๔๐% และหากเป็นพื้นที่ชนเมืองอาจพบมากกว่า ๖๐% (ประชาชาติธุรกิจออนไลน์, ๒๕๕๓)

จากการสำรวจพบว่าบริษัทรับเหมาก่อสร้างส่วนใหญ่มีแรงงานต่างด้าวในโครงการมากกว่าร้อยละ ๕๐ ของจำนวนแรงงานทั้งโครงการ โดยพบว่าผู้รับเหมาจำนวนนี้มีการใช้แรงงานต่างด้าวประมาณ ๖๐-๗๐% และในรายที่ใช้แรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมากอาจพบสูงถึง ๙๐-๙๕% ของจำนวนแรงงานทั้งโครงการ

### ๓.๒ ประเภทของแรงงานต่างด้าว

เมื่อแบ่งประเภทแรงงานต่างด้าวตามลักษณะการเข้าเมือง สามารถแบ่งได้เป็น ๒ ประเภทคือ กลุ่มเข้าเมืองถูกกฎหมาย และกลุ่มเข้าเมืองผิดกฎหมาย ซึ่งแต่ละกลุ่มสามารถแบ่งย่อยได้อีกดังนี้ (พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. ๒๕๕๒ อ้างถึงในกรมการจัดหางาน สำนักจ้างแรงงานต่างด้าว, ๒๕๕๓)

๑. คนต่างด้าวกลุ่มเข้าเมืองถูกกฎหมาย สามารถจำแนกได้เป็น ๕ ประเภท ได้แก่ ประเภททั่วไป ประเภทตลอดชีพ ประเภทพิสุจน์สัญชาติ ประเภทส่งเสริมการลงทุน และประเภทนำเข้ามาตาม MOU

๒. คนต่างด้าวกลุ่มเข้าเมืองผิดกฎหมาย สามารถจำแนกได้เป็น ๒ ประเภท ได้แก่ ประเภทคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานตามมติ ครม. ๓ สัญชาติ และประเภทชนกลุ่มน้อย

จากการสำรวจพบว่าบริษัทรับเหมาก่อสร้างส่วนใหญ่มีแรงงานต่างด้าวในโครงการเป็นกลุ่มคนต่างด้าวเข้าเมืองถูกกฎหมาย คิดเป็นร้อยละ ๘๘ ซึ่งมีทั้งประเภทพิสุจน์สัญชาติและการจ้างแรงงานนำเข้ามาตาม MOU

### ๓.๓ สัญชาติของแรงงานต่างด้าว

แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทยทั้งที่เข้าเมืองถูกกฎหมายและผิดกฎหมายนั้น โดยส่วนใหญ่เป็นแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านที่มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศไทย ได้แก่ พม่า ลาวและกัมพูชา ซึ่งปัจจุบันมีการตกลงการจ้างแรงงานร่วมกันอย่างถูกกฎหมายระหว่างรัฐบาลไทยและรัฐบาลประเทศเพื่อนบ้าน โดยการนำเข้ามาแรงงานผ่านข้อตกลงร่วมกันหรือ MOU แต่ยังคงพบปัญหาแรงงานจาก ๓ ประเทศนี้ ลักลอบเข้ามาทำงานยังประเทศไทยอยู่เสมอ เนื่องจากประเทศไทย

อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย ๓ สัญชาติ สามารถจดทะเบียนอนุญาตทำงานได้นอกจากแรงงาน ๓ สัญชาติที่กล่าวมาแล้วยังพบแรงงานสัญชาติอื่นๆ ในประเทศไทยอีก เช่น ไทยใหญ่ และเวียดนาม เป็นต้น

จากการสำรวจพบว่าบริษัทรับเหมาก่อสร้างทั้ง ๙ ราย มีแรงงานต่างด้าวในโครงการเป็นแรงงานสัญชาติพม่า คิดเป็นร้อยละ ๘๙ มีการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าทั้งโครงการมากกว่าแรงงานสัญชาติอื่น พบเพียงผู้รับเหมา ๑ รายเท่านั้นที่มีแรงงานสัญชาติกัมพูชามากกว่าสัญชาติอื่น โดยผู้รับเหมาให้ความเห็นว่าแรงงานแต่ละสัญชาติทำงานได้ระดับใกล้เคียงกัน แต่แรงงานพม่าจะมีฝีมือดีกว่าในด้านงานปูน

### ๓.๔ แนวโน้มของจำนวนแรงงานต่างด้าว

การขาดแคลนแรงงานไทยในอุตสาหกรรมก่อสร้างเกิดจากหลายสาเหตุด้วยกัน ซึ่งหนึ่งในสาเหตุสำคัญคือแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงอาชีพของคนไทย โดยพบว่าแรงงานไทยเปลี่ยนสายอาชีพจากการใช้แรงงานเป็นหลัก ไปสู่อาชีพที่มีความสะดวกสบายและรายได้ที่สูงกว่า เช่น งานโรงงาน อุตสาหกรรม งานบริการ เป็นต้น และจุดนี้เองที่ทำให้แรงงานต่างด้าวขยับเข้ามาแทนที่แรงงานไทยใน ส่วนที่ขาดหายไปเรื่อยๆ ซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถของแรงงานต่างด้าวว่าสามารถทดแทนแรงงานไทยในส่วนงานต่างๆ ได้มากน้อยเพียงใด นอกจากนี้นโยบายของบริษัทในการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้าทำงาน ถือเป็นส่วนสำคัญในการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของจำนวนแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้าง สำหรับข้อมูลแนวโน้มจำนวนแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้างของผู้รับเหมาในบริษัทรับเหมา ก่อสร้าง ที่ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจ พบว่าบริษัทรับเหมาก่อสร้างทั้งหมด มีแนวโน้มของจำนวนแรงงานต่างด้าวในโครงการเพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ซึ่งมีเหตุผลมาจากการที่อุตสาหกรรมก่อสร้างในปัจจุบันมีความเจริญมาก จึงทำให้บริษัทผู้รับเหมาได้รับการว่าจ้างงานเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับบุคลากรด้านแรงงานของประเทศไทยมีจำนวนน้อยและไม่คงที่จากปัจจัยต่างๆ อันได้แก่ การหยุดงานในช่วงเทศกาล หรือช่วงฤดูเก็บเกี่ยว เป็นต้น นอกจากนี้แรงงานไทยยังเปลี่ยนสายอาชีพเพื่อทำงานที่สบายกว่า เพราะได้รับค่าแรงขั้นต่ำ ๓๐๐ บาท เท่ากัน เช่น งานโรงงานอุตสาหกรรม เป็นต้น จึงเป็นเหตุผลที่ผู้รับเหมาต้องจ้างแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้นเพื่อทดแทนแรงงานไทยในส่วนที่ขาดหายไป

### ๓.๕ ความต้องการแรงงานต่างด้าว

แรงงานต่างด้าวมิบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยขับเคลื่อนการก่อสร้างของประเทศ ไทยให้ดำเนินต่อไปได้อย่างไม่ติดขัด ในช่วงที่ภาวะเศรษฐกิจมีการขยายตัวสูงและแรงงานไทยขาดแคลน แม้ว่าจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้าสู่ประเทศไทยจะมีเป็นจำนวนมาก แต่อาจยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของผู้ประกอบการ ที่ต้องดำเนินธุรกิจใภาวะที่มีการใช้และแก่งแย่งแรงงานกันอย่างเข้มข้น ซึ่งเห็นได้จากการขยายระยะเวลาในการแจ้งความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของกรมการจัดหางาน อันเนื่องมาจากนายจ้างและสถานประกอบการจำนวนมากมีการร้องขอให้ขยายระยะเวลาดังกล่าวออกไป ซึ่งถือเป็นการเพิ่มโอกาสให้แก่ นายจ้างและสถานประกอบการที่ต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมาย (ประชาชาติธุรกิจออนไลน์, ๒๕๕๖)

จากการสำรวจพบว่าบริษัทรับเหมาก่อสร้างส่วนใหญ่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวในโครงการไม่พอเพียงและต้องการเพิ่ม คิดเป็นร้อยละ ๖๗ ซึ่งเหตุผลที่ผู้รับเหมายังคงต้องการแรงงาน

ต่างด้าวเพิ่มเติม เนื่องจากแรงงานต่างด้าวมักโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานเมื่อพบว่าบริษัทอื่นที่ให้ค่าจ้างสูงกว่า ทำให้แรงงานที่เหลืออยู่ไม่เพียงพอต่อการทำงาน นอกจากนี้ยังเกิดจากแรงงานต่างด้าวที่ผู้รับเหมามีอยู่ด้วยคุณภาพหรือมีทักษะการทำงานต่ำจึงมีความต้องการแรงงานต่างด้าวที่มีทักษะเข้ามาทดแทน

#### ๔. เหตุผลการเลือกใช้แรงงานต่างด้าว

##### ๔.๑ สาเหตุการเลือกใช้แรงงานต่างด้าว

การที่แรงงานต่างด้าวเข้ามามีบทบาทสำคัญในอุตสาหกรรมก่อสร้างและอุตสาหกรรมต่างๆ ของประเทศไทยนั้น คงปฏิเสธไม่ได้ว่าหลายภาคส่วนยังมีการใช้ทรัพยากรแรงงานอย่างเข้มข้นเพื่อเป็นการลดต้นทุนการผลิตจากการใช้เทคโนโลยี จึงทำให้แรงงานคนยังคงเป็นที่ต้องการอย่างมาก การมีแรงงานต่างด้าวเข้ามาช่วยทดแทนส่วนที่ขาดของแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรมต่างๆ ถือเป็นส่วนที่ช่วยเติมเต็มให้แรงงานไม่ขาดจากระบบ โดยนายจ้างหรือผู้ประกอบการย่อมมีเหตุผลในการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวในกิจการของตน ผู้รับเหมาในอุตสาหกรรมก่อสร้างก็เช่นเดียวกับเจ้าของกิจการอื่นๆ ที่จำเป็นต้องอาศัยเหตุผลในการจ้างแรงงานต่างด้าวเช่นเดียวกัน

จากการสำรวจพบว่าบริษัทรับเหมาก่อสร้างส่วนใหญ่มีสาเหตุหลักในการเลือกใช้แรงงานต่างด้าวคือ ต้นทุนค่าแรงถูก คิดเป็นร้อยละ ๘๙ เนื่องจากค่าแรงของแรงงานส่งผลกระทบต่อต้นทุนของโครงการ การใช้แรงงานต่างด้าวที่มีต้นทุนค่าแรงถูกกว่าแรงงานไทยจะช่วยให้ผู้รับเหมาประหยัดต้นทุนได้มาก

##### ๔.๒ สาเหตุการไม่เลือกใช้แรงงานไทย

การที่แรงงานไทยในอุตสาหกรรมก่อสร้างมีจำนวนลดน้อยลงในขณะที่การก่อสร้างมีการขยายตัว ประกอบกับการมีแรงงานต่างด้าวเข้ามาให้ผู้รับเหมาเลือกใช้ จึงทำให้ผู้รับเหมามีการปรับเปลี่ยนการจ้างแรงงาน จากแต่เดิมที่นิยมจ้างเพียงแต่แรงงานไทยเพียงอย่างเดียว ปัจจุบันโครงการหลายโครงการมีการจ้างแรงงานไทยควบคู่กับการจ้างแรงงานต่างด้าวมากขึ้น การพึ่งพาแรงงานไทยเพียงอย่างเดียวทั้งโครงการไม่สามารถทำได้ด้วยเหตุผลต่างๆ เช่น แรงงานไทยหายากหรือมีต้นทุนค่าแรงสูง เป็นต้น เหตุผลเหล่านี้มีส่วนช่วยสนับสนุนการตัดสินใจของผู้รับเหมาในการเลือกที่จะไม่จ้างแรงงานไทยทั้งโครงการ

จากการสำรวจพบว่าบริษัทรับเหมาก่อสร้างส่วนใหญ่มีสาเหตุการไม่เลือกใช้แรงงานไทยในโครงการทั้งหมดคือ ต้นทุนค่าแรงสูง คิดเป็นร้อยละ ๘๙ เนื่องจากแรงงานไทย ในปัจจุบันมีต้นทุนค่าแรงสูงกว่าแรงงานต่างด้าวอยู่มาก ส่วนหนึ่งเกิดจากการคุ้มครองโดยกฎหมายที่กำหนดค่าแรงขั้นต่ำ เพิ่มขึ้นจากเดิม ทำให้ส่งผลกระทบต่อต้นทุนของผู้รับเหมาเป็นอย่างมากหากมีการจ้างแรงงานไทยทำงานทั้งโครงการ

##### ๔.๓ ความแตกต่างระหว่างแรงงานต่างด้าวกับแรงงานไทย

สิ่งที่นายจ้างหรือสถานประกอบการต้องคำนึงถึงระหว่างการเลือกจ้างแรงงานไทยหรือแรงงานต่างด้าวนั้นคือ ต้องมองในลักษณะของธุรกิจตนเองว่าเหมาะสมกับการจ้างแรงงานชนิดใด เนื่องจากแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวมีความแตกต่างกันในด้านต่างๆ พอสมควร การเลือกใช้แรงงานชนิดใดนั้นอาจก่อให้เกิดผลดีในด้านหนึ่ง แต่อาจส่งผลกระทบต่ออีกด้านหนึ่งเช่นกัน เช่น

แรงงานไทยจะสามารถทำงานที่ต้องใช้ทักษะฝีมือได้ดี แต่มีข้อเสียตรงที่มีค่าจ้างแรงงานสูง หรือการที่แรงงานต่างด้าวมีความขยันในการทำงานสูง แต่มีทักษะฝีมือต่ำส่งผลให้งานที่ได้ขาดคุณภาพ เป็นต้น ในส่วนของผู้รับเหมาก่อสร้างที่ต้องมีการจ้างแรงงานไทยหรือแรงงานต่างด้าวในการทำงานนั้น จะขึ้นอยู่กับเหตุผลในการตัดสินใจถึงความแตกต่างระหว่างแรงงานทั้งสองกลุ่ม เพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะงานและกิจการของตน สำหรับข้อมูลความคิดเห็นถึงความแตกต่างระหว่างแรงงานต่างด้าวกับแรงงานไทยของผู้รับเหมาก่อสร้างในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง ที่ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจ พบว่าบริษัทรับเหมาก่อสร้างส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า การสื่อสารถือเป็นสิ่งที่มีความแตกต่างระหว่างแรงงานต่างด้าวและแรงงานไทยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๗๘ เนื่องจากผู้รับเหมาส่วนใหญ่เห็นว่าแรงงานต่างด้าวมีความสามารถในการพัฒนาทักษะฝีมือได้เมื่อมีการทำงานไปสักระยะหนึ่ง และการจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีทักษะฝีมือจะมีค่าจ้างไม่แตกต่างจากแรงงานไทยมากนัก ส่วนด้านนิสัยและความประพฤติของแรงงานต่างด้าวจะคล้ายกับคนไทย จึงไม่เห็นถึงความแตกต่างที่เกิดขึ้น แต่สิ่งที่แตกต่างกันมากและส่งผลให้เกิดปัญหาคือ ความแตกต่างกันทางภาษา เพราะถือเป็นอุปสรรคสำคัญในการสื่อสารและการทำงาน

#### ๔.๔ ระดับความพึงพอใจต่อแรงงานต่างด้าว

ด้วยความแตกต่างระหว่างแรงงานต่างด้าวกับแรงงานไทยที่มีในหลายด้านตามที่ได้กล่าวมาในหัวข้อที่แล้วนั้น จึงทำให้ผู้รับเหมาที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวเกิดข้อเปรียบเทียบถึงข้อดีและข้อเสียที่เกิดขึ้น สิ่งที่ผู้รับเหมาได้รับจากการจ้างแรงงานต่างด้าวอาจมีความคุ้มค่ากว่าแรงงานไทยในบางเรื่อง แต่ในบางเรื่องแรงงานต่างด้าวก็เป็นตัวการสร้างปัญหา อันส่งผลกระทบต่อผู้รับเหมาในด้านต่างๆ เช่นกัน ขึ้นอยู่กับผู้รับเหมาว่ามีความพึงพอใจจากการจ้างแรงงานต่างด้าวมากน้อยเพียงใด หากผู้รับเหมามีความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าว จะสามารถยอมรับในข้อเสียนั้นได้ แต่หากมีความไม่พอใจจากการจ้างเกิดขึ้น ผู้รับเหมาจำเป็นต้องหาวิธีการแก้ไขปัญหาดังกล่าวหรือทำการจ้างแรงงานไทยตามเดิม สำหรับข้อมูลระดับความพึงพอใจต่อแรงงานต่างด้าวจากผู้รับเหมาก่อสร้างในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง ที่ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจ พบว่าบริษัทรับเหมาก่อสร้างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจแรงงานไทยมากกว่าแรงงานต่างด้าว และพึงพอใจเท่าๆ กัน คิดเป็นร้อยละ ๕๕ โดยผู้รับเหมาส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่ายังคงพอใจในข้อดีของแรงงานไทยมากกว่าแรงงานต่างด้าวในเรื่องทักษะฝีมือการทำงาน และเรื่องการสื่อสารที่ได้สะดวกกว่า แต่ผู้รับเหมาส่วนหนึ่งมองว่าแรงงานต่างด้าวไม่ได้เข้ามาเพื่อทดแทนในส่วนแรงงานฝีมือของไทย แต่จะช่วยเติมเต็มในส่วนของการกรรกรรมที่ขาดแคลน จึงทำให้มีความพึงพอใจเท่าๆ กัน

#### ๔.๕ ความสามารถทดแทนแรงงานไทยของแรงงานต่างด้าว

ความสามารถในการทดแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลนของแรงงานต่างด้าวนั้นจะขึ้นอยู่กับชนิดงานที่ทำเป็นสำคัญ หากงานไม่มีความซับซ้อนหรือยุ่งยาก แรงงานต่างด้าวจะสามารถทดแทนแรงงานไทยได้เป็นอย่างดี แต่งานส่วนใหญ่ในอุตสาหกรรมก่อสร้างเป็นงานที่ต้องอาศัยทักษะฝีมือ ประกอบด้วยกระบวนการทำงานเฉพาะด้านที่แตกต่างกัน เช่น งานปูน งานเหล็ก งานไม้ เป็นต้น แรงงานต่างด้าวที่ไม่มีพื้นฐานการทำงานในส่วนนี้จึงไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะทดแทนแรงงานฝีมือไทยในส่วนที่ขาดหายไปได้ และอาจทดแทนได้เพียงแรงงานกรรกรรมเท่านั้น



จากการสำรวจพบว่าบริษัทรับเหมาก่อสร้างส่วนใหญ่มีความเห็นว่าแรงงานต่างด้าวสามารถทดแทนแรงงานไทยได้ในระยะยาว คิดเป็นร้อยละ ๗๘ เนื่องจากผู้รับเหมามองว่าประเทศไทยยังคงต้องพึ่งพาการใช้แรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้างไปอีกนาน แรงงานต่างด้าวที่เป็นแรงงานไร้ทักษะหรือแรงงานกรรมกรจะสามารถพัฒนาและเป็นแรงงานทักษะฝีมือได้ ประกอบกับการพิจารณาแก้ไขปรับปรุงกฎหมายแรงงานให้มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในทางปฏิบัติ ตลอดจนการเติบโตทางเศรษฐกิจและการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ทำให้เป็นไปได้อย่างสูงที่ผู้รับเหมาจะสามารถเข้าถึงการจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมายได้ง่ายขึ้นกว่าปัจจุบัน

## ปัญหาอุปสรรคในการการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ในส่วนนี้จะกล่าวถึงปัญหาอุปสรรคในการการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของบริษัทรับเหมาก่อสร้าง โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์เบื้องต้นเกี่ยวกับประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นต่อผู้รับเหมาในด้านต่างๆ ซึ่งจากการสัมภาษณ์บุคลากรที่มีประสบการณ์การบริหารและจ้างแรงงานต่างด้าวมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๕ ปี จำนวน ๙ ท่าน ในประเด็นปัญหาที่เคยประสบจากการบริหารและจ้างแรงงานต่างด้าวใน ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านกฎหมายและข้อบังคับ ๒) ด้านทักษะและฝีมือแรงงาน ๓) ด้านการสื่อสารและปฏิบัติงาน ๔) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ๕) ด้านสังคมและสาธารณสุข จากข้อมูลทั้งสองส่วนประกอบกันสามารถทำการแจกแจงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นได้ดังนี้

### ๑. ปัญหาด้านกฎหมายและข้อบังคับ

กฎหมายและข้อบังคับเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ถือเป็นสิ่งที่ผู้รับเหมาที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวจะต้องรู้และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด หากผู้รับเหมาละเลยหรือไม่ปฏิบัติตามจะมีความผิดและต้องระวางโทษตามแต่กรณี พระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ระเบียบ คำสั่ง และประกาศที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวและนายจ้าง จึงเป็นสิ่งที่ผู้รับเหมาต้องให้ความใส่ใจในการศึกษา และควรหมั่นรับฟังข่าวสารทางราชการอยู่เสมอ

จากการศึกษาและรวบรวมประเด็นปัญหา สามารถรวบรวมปัญหาที่เกิดขึ้นในด้านกฎหมายและข้อบังคับ และทำการจำแนกปัญหาได้ตามลักษณะของสาเหตุหลักๆ ๓ สาเหตุ ดังนี้

#### ๑.๑ ปัญหาเรื่องใบอนุญาตทำงาน

ใบอนุญาตทำงานถือเป็นเอกสารสำคัญสำหรับแรงงานต่างด้าวเพื่อเป็นหลักฐานยืนยันการประกอบอาชีพที่ถูกต้องตามกฎหมายในราชอาณาจักรไทย หากพบว่านายจ้างในสถานประกอบการใดมีการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน จะมีความผิดตามกฎหมายทั้งตัวแรงงานต่างด้าวและนายจ้างอีกด้วย ปัญหาที่พบจากสาเหตุนี้ ได้แก่ การทำให้แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองแบบผิดกฎหมายมีการประกอบอาชีพภายในประเทศอย่างถูกกฎหมาย โดยการนำไปพิสูจน์สัญชาติเพื่อขออนุญาตทำงาน ซึ่งกระบวนการนี้ต้องเสียค่าใช้จ่ายสูงและมีระยะเวลาดำเนินการมาก ผู้รับเหมาในหลายโครงการเลือกที่จะใช้แรงงานที่ไม่มีหรือไม่พกใบอนุญาตทำงาน และไม่พาไปขึ้นทะเบียน เมื่อแรงงานต่างด้าวถูกจับยอมส่งผลเสียหายต่อโครงการทั้งด้านงบประมาณ และการ

หยุดชะงักของงานก่อสร้างที่ต้องการความต่อเนื่อง นอกจากนี้การลงทุนในการขอใบอนุญาตทำงานยังมีความเสี่ยงสูง เนื่องจากระยะเวลาการอนุญาตทำงานที่สั้นเพียง ๑ ปี และต้องต่ออายุใบอนุญาตทำงานทุกๆ ปี จึงอาจไม่คุ้มค่ากับการต้องสูญเสียเงินและเวลาจากการขอใบอนุญาตทำงาน และยังมีเสี่ยงกับการที่แรงงานต่างด้าวจะหลบหนีไปทำงานในสถานประกอบการอื่นที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่าพร้อมกับใบอนุญาตทำงานที่นายจ้างออกให้

### ๑.๒ ปัญหาเรื่องการจำกัดพื้นที่อนุญาตทำงาน

แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่มีใบอนุญาตทำงานจะมีการจำกัดลักษณะของงานที่ทำและจำกัดพื้นที่อนุญาตทำงาน แต่เนื่องด้วยงานก่อสร้างมีลักษณะเฉพาะตัว คือ ต้องมีการเคลื่อนย้ายไปทำงานตามสถานที่ต่างๆ ที่ผู้ว่าจ้างต้องการให้มีการก่อสร้างอยู่เสมอ จึงเกิดปัญหาจากการใช้แรงงานต่างด้าวในเรื่องการจำกัดพื้นที่อนุญาตทำงานและส่งผลกระทบต่อโครงการได้แก่ กรณีที่ผู้รับเหมาฝ่าฝืนโดยใช้แรงงานนอกพื้นที่อนุญาตทำงาน เมื่อแรงงานต่างด้าวถูกจับข้อหาทำงานนอกพื้นที่อนุญาตทำงานจะส่งผลให้เกิดค่าใช้จ่ายและความล่าช้าต่อโครงการ ส่วนในกรณีที่ผู้รับเหมาปฏิบัติตามข้อจำกัด อาจทำให้เสียโอกาสได้งานจากการไม่มีแรงงานต่างด้าวที่อนุญาตทำงานได้ในเขตพื้นที่นั้นๆ หรือในกรณีที่ผู้รับเหมาทำการขออนุญาตทำงานข้ามเขตให้แรงงานต่างด้าวจะต้องเสียค่าใช้จ่ายและระยะเวลาในการดำเนินการ นอกจากนี้ยังเกิดปัญหาความไม่คุ้มค่าในการจ้างแรงงานฝีมือ อันเนื่องมาจากความไม่คล่องตัวในการเคลื่อนย้ายแรงงาน เพราะแรงงานฝีมือมีราคาแพง เมื่อจ้างแล้วใช้งานได้บางพื้นที่จึงอาจไม่คุ้มค่าต่อการลงทุน

### ๑.๓ ปัญหาเรื่องนโยบายและเจ้าหน้าที่รัฐ

นโยบายของภาครัฐในการจัดการกับปัญหาคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองนั้น รัฐได้มีการผ่อนผันให้มีการประกอบอาชีพภายในราชอาณาจักรได้ ตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. ๒๕๕๒ แต่ต้องมีการขึ้นทะเบียนผู้ไม่มีสัญชาติไทย ต้องทำการตรวจโรค และจดทะเบียนแรงงานให้ถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งเกิดปัญหาต่อนายจ้างตรงที่นโยบายของรัฐในการจดทะเบียนแรงงานนั้นมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ระยะเวลาการเปิดให้นำ แรงงานมาจดทะเบียนเพื่อขอใบอนุญาตทำงานมีความไม่แน่นอน ขั้นตอนการดำเนินการมีความยุ่งยากและไม่ชัดเจน ทำให้นายจ้างเกิดความไม่แน่ใจในนโยบายว่าเป็นอย่างไร นอกจากนี้ยังมีกรณีการกลั่นแกล้งของเจ้าหน้าที่ภาครัฐในขั้นตอนการจดทะเบียน การรับสินบนเพื่ออำนวยความสะดวกให้ขั้นตอนการจดทะเบียนมีความรวดเร็ว หรือการเรียกเก็บส่วยในพื้นที่ก่อสร้างกับผู้รับเหมาเมื่อเห็นว่ามีการใช้แรงงานต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน

### ๒. ปัญหาด้านทักษะและฝีมือแรงงาน

ทักษะและฝีมือแรงงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาก่อสร้าง เนื่องจากงานก่อสร้างจำเป็นต้องอาศัยฝีมือและความชำนาญในการทำงานมากกว่างานด้านอื่นๆ ที่แรงงานต่างด้าวสามารถประกอบอาชีพได้ ทักษะและฝีมือแรงงานจึงจัดว่ามีผลต่อโครงการอย่างยิ่ง เพราะงานก่อสร้างจะดำเนินไปได้รวดเร็วหรือล่าช้า งานมีคุณภาพหรือเสียหายขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านนี้เป็นหลัก จากการศึกษาและรวบรวมประเด็นปัญหาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถรวบรวมปัญหาที่เกิดจากแรงงานต่างด้าวในด้านทักษะและฝีมือแรงงานและทำการจำแนกปัญหาได้ตามลักษณะของสาเหตุหลักๆ ๒ สาเหตุ ดังนี้

### ๒.๑ ปัญหาเรื่องทักษะการทำงาน

แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองโดยส่วนใหญ่จะขาดทักษะการทำงาน เนื่องจากพื้นฐานอาชีพเดิมที่ทำการเกษตรเป็นหลักคล้ายคลึงกับประเทศไทย เมื่อมาทำงานก่อสร้างที่ต้องอาศัยฝีมือแรงงานจึงก่อให้เกิดปัญหาต่อผู้รับเหมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานที่ไม่เคยผ่านงานก่อสร้างมาก่อนจะนำมาซึ่งการสิ้นเปลืองวัสดุที่ใช้มากกว่าปกติ จากการทำงานโดยไม่คำนึงถึงความประหยัด ขาดความรู้ในเรื่องวัสดุก่อสร้างจนทำให้วัสดุเสียหาย การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ของผู้รับเหมาอย่างไม่เหมาะสม ผลงานที่ออกมาคุณภาพไม่เป็นที่พอใจของลูกค้าจึงต้องมีการแก้ไขงานหลายครั้ง และทำงานซ้ำจนผลผลิตออกมาต่ำประสิทธิภาพไม่สามารถสู้แรงงานไทยได้

### ๒.๒ ปัญหาเรื่องการลงทุนพัฒนาทักษะ

การทำให้แรงงานต่างด้าวเทียบเท่าหรือสามารถทดแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลนในอุตสาหกรรมก่อสร้างได้นั้น จำเป็นต้องมีการลงทุนเพื่อพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน เนื่องจากแรงงานต่างด้าวน้อยคนที่จะมีพื้นฐานการทำงานด้านก่อสร้างมาก่อน งานที่แรงงานต่างด้าวทำ จึงมีมูลค่าต่ำหรือขาดคุณภาพ ทำให้เกิดภาระต่อผู้รับเหมาในเรื่องเงินลงทุนและระยะเวลาในการสอนหรือฝึกอบรมเพื่อให้เป็นแรงงานที่มีคุณภาพ นอกจากนี้ยังเกิดปัญหาการกีดกันการพัฒนาฝีมือของแรงงานต่างด้าวจากแรงงานไทยเพราะเห็นว่าเป็นแรงงานต่างถิ่นอีกด้วย

### ๓. ปัญหาด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน

การสื่อสารและการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานร่วมกันระหว่างแรงงานและผู้ควบคุมงานก่อสร้าง เนื่องจากงานก่อสร้างต้องมีการสั่งการเพื่อเปลี่ยนแปลงแก้ไขงานให้ตรงตามคุณภาพและความต้องการของเจ้าของงานอยู่เสมอ แต่แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานก่อสร้างในประเทศไทยมาจากหลากหลายประเทศ และมีความแตกต่างกันทางด้านภาษาและวัฒนธรรม แต่ละประเทศต่างมีภาษา แนวคิด และลักษณะนิสัยเป็นของตนเอง ก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการประสานงานร่วมกันระหว่างแรงงานต่างด้าวกับผู้ควบคุมงาน หรือแม้แต่แรงงานต่างด้าวที่ทำงานด้วยตนเอง

จากการศึกษาและรวบรวมประเด็นปัญหาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์บุคลากรที่ทำงานร่วมกับแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้างต่างๆ สามารถรวบรวมปัญหาที่เกิดจากแรงงานต่างด้าวในด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน และทำการจำแนกปัญหาได้ตามลักษณะของสาเหตุหลักๆ ๒ สาเหตุ ดังนี้

#### ๓.๑ ปัญหาเรื่องการสื่อสาร

การสื่อสารถือเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับทุกๆ งานที่ต้องมีการติดต่อประสานงานร่วมกันระหว่างบุคคล งานก่อสร้างถือเป็นอีกงานหนึ่งที่จะขาดซึ่งการสื่อสารไม่ได้ เนื่องจากต้องอาศัยคนจำนวนมากในการทำงาน การสื่อสารระหว่างผู้ควบคุมงานกับแรงงานต่างด้าวถือว่าเป็นปัญหาอย่างมาก แรงงานต่างด้าวที่เพิ่งเข้ามาทำงานใหม่จะไม่สามารถฟังหรือพูดภาษาไทยได้เลย หรือแม้แต่แรงงานที่ผ่านการทำงานภายในประเทศมาระยะหนึ่งแล้ว อาจทำให้งานเกิดความเสียหายได้ เพียงเพราะความเข้าใจทางการสื่อสารที่ผิดพลาด ปัญหาที่พบด้านการสื่อสารของแรงงานต่างด้าวได้แก่ ปัญหาความไม่เข้าใจภาษาระหว่างแรงงานต่างด้าวและผู้ควบคุมงานอย่างถ่องแท้จนทำให้งานเกิด

ความผิดพลาดเสียหาย ปัญหาความไม่รู้หนังสือของแรงงานต่างด้าว หรือการที่ไม่สามารถอ่านหรือใช้ภาษาต่างประเทศเบื้องต้น นอกจากนี้ยังทำให้ลูกจ้างเกิดความไม่พอใจที่ไม่สามารถสื่อสารเพื่อบอกสิ่งที่ต้องการกับแรงงานต่างด้าวขณะทำงานได้

### ๓.๒ ปัญหาเรื่องพฤติกรรมการทำงาน

พฤติกรรมการทำงานของแรงงานต่างด้าวมักมีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมาก เพราะงานก่อสร้างต้องอาศัยความร่วมมือกันในทุกๆ ฝ่าย งานจึงจะสามารถดำเนินไปได้ตามเป้าหมายที่วางเอาไว้ แต่ด้วยเหตุผลการเข้ามาทำงานในประเทศไทยของแรงงานต่างด้าวนั้นเกิดจากความต้องการเงินหรือค่าตอบแทนที่สูงเป็นหลัก จึงทำให้แรงงานต่างด้าวมักมีปัญหาการโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานเมื่อพบนายจ้างที่ให้ค่าแรงสูงกว่า นอกจากนี้ยังมีพฤติกรรมไม่เชื่อฟังคำสั่งปกครองยาก หรือมีการรวมกลุ่มกันเพื่อต่อรองกับนายจ้าง ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นมีน้อย ขาดความรับผิดชอบในการทำงานและประมาท ส่งผลให้งานเกิดความเสียหายและเสียเวลา

### ๔. ปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงาน

ความปลอดภัยในการทำงานเป็นสิ่งที่ต้องพึงระวังอยู่เสมอในการทำงานที่มีความเสี่ยงสูง เนื่องจากโอกาสในการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานมีมากกว่างานทั่วไป และอาจสร้างผลกระทบเสียหายรุนแรง งานก่อสร้างถือเป็นอีกงานหนึ่งที่มีความเสี่ยงในการทำงานสูง จึงต้องมีการควบคุมเรื่องความปลอดภัยในการทำงานตลอดเวลา การทำงานกับเครื่องจักรและสภาพแวดล้อมที่ไม่สามารถควบคุมได้อาจนำมาซึ่งอุบัติเหตุจากการทำงาน โดยเฉพาะแรงงานที่ต้องปฏิบัติงานในโครงการก่อสร้างโดยตรงจะมีความเสี่ยงสูงกว่าบุคคลากรอื่นๆ แรงงานต่างด้าวที่ทำงานโดยปราศจากความรู้ ความชำนาญ หรือมีพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน ย่อมเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงาน และส่งผลเสียหายทั้งด้านงบประมาณและระยะเวลาของโครงการ

จากการศึกษาและรวบรวมประเด็นปัญหาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์บุคลากรที่ทำงานร่วมกับแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้างต่างๆ สามารถรวบรวมปัญหาที่เกิดจากแรงงานต่างด้าวในด้านความปลอดภัยในการทำงาน และทำการจำแนกปัญหาได้ตามลักษณะของสาเหตุหลักๆ ๒ สาเหตุ ดังนี้

#### ๔.๑ ปัญหาเรื่องอุบัติเหตุจากการทำงาน

แรงงานถือว่าเป็นบุคคลที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานมากที่สุดในโครงการก่อสร้าง จากการต้องทำงานกับเครื่องมือและเครื่องจักร ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ไม่สามารถควบคุมได้ แรงงานต่างด้าวที่ไม่มีพื้นฐานการทำงานด้านการก่อสร้างมาก่อนจึงมีโอกาสเกิดอุบัติเหตุจากการขาดความชำนาญงาน รวมถึงสาเหตุจากความไม่เข้าใจในภาษาหรือสัญลักษณ์ในโครงการก่อสร้าง นอกจากนี้ยังเกิดอุบัติเหตุในการทำงานจากความประมาทเลินเล่อของแรงงานต่างด้าวที่มีทัศนคติในการทำงานที่ผิดๆ รวมถึงความเครียดทางสังคมและขาดการปรับเปลี่ยนงานมีผลต่อการเจ็บป่วยและเกิดอุบัติเหตุด้วยเช่นกัน

#### ๔.๒ ปัญหาเรื่องพฤติกรรมเสี่ยง

แรงงานเป็นบุคคลที่ต้องปฏิบัติงานโดยตรงในโครงการก่อสร้าง จึงเป็นผู้ที่มีความเสี่ยงสูงสุด และต้องคอยดูแลเรื่องความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด แต่แรงงานต่างด้าวเองมีพฤติกรรมเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยในการทำงาน โดยมีปัญหาการขาดระเบียบวินัยในการทำงาน ไม่เคร่งครัดในการใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตราย การปล่อยปะละเลย ไม่ช่วยเหลือดูแลความสงบเรียบร้อย หรือสิ่งทีอาจก่อให้เกิดอันตรายในโครงการ นอกจากนี้ยังมีปัญหาการดื่มสุราและของมึนเมาจนทำให้ร่างกายไม่พร้อมปฏิบัติงาน หรือการหักโหมทำงานนอกเวลาซึ่งถือเป็นการเพิ่มโอกาสเสี่ยงต่อการเจ็บป่วยและบาดเจ็บจากการทำงาน

#### ๕. ปัญหาด้านสังคมและสาธารณสุข

สังคมและสาธารณสุขถือเป็นอีกด้านหนึ่งที่นายจ้างต้องให้ความสนใจ เนื่องจากแรงงานต่างด้าวอาจกระทำการที่ก่อให้เกิดปัญหาและสร้างผลเสียหายต่อนายจ้าง สังคม หรือแม้แต่ประเทศชาติ ทำให้รัฐต้องเสียงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหา ในงานก่อสร้างผู้รับเหมาจะดูแลความเป็นอยู่ของแรงงานต่างด้าวโดยมีการสร้างที่พักชั่วคราวให้แรงงานอาศัยบริเวณใกล้ๆ กับโครงการเพื่อสะดวกต่อการรับ-ส่งคนงาน ในการเดินทางมาทำงานและกลับที่พัก เมื่อแรงงานอยู่โดยปราศจากการควบคุมจากตัวแทนของผู้รับเหมา มักจะสร้างปัญหาแก่ชุมชนรอบข้าง รวมไปถึงการมีปัญหาด้านสุขภาพอนามัยของตัวแรงงาน และบริเวณที่พักอาศัยอีกด้วย

จากการศึกษาและรวบรวมประเด็นปัญหาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์บุคลากรที่ทำงานร่วมกับแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้างต่างๆ สามารถรวบรวมปัญหาที่เกิดจากแรงงานต่างด้าวในด้านสังคมและสาธารณสุข และทำการจำแนกปัญหาได้ตามลักษณะของสาเหตุหลักๆ ๒ สาเหตุ ดังนี้

#### ๕.๑ ปัญหาเรื่องการอยู่ร่วมกันกับชุมชน

โครงการก่อสร้างที่ผู้รับเหมา มีการจัดที่พักอาศัยชั่วคราวให้แก่แรงงานต่างด้าวบริเวณพื้นที่ว่างใกล้ๆ กับโครงการ เพื่อสะดวกต่อการเดินทางมาทำงานของแรงงานนั้น เมื่อมีการปล่อยให้แรงงานต่างด้าวอยู่กันอย่างอิสระโดยปราศจากการควบคุมจากตัวแทนของผู้รับเหมา แรงงานเหล่านี้มักก่อปัญหาสังคมกับชุมชนใกล้เคียงในบริเวณที่พักอาศัย ได้แก่ การทะเลาะวิวาทกับคนไทยหรือคนต่างด้าวในชุมชนใกล้เคียงที่อยู่อาศัย สร้างความหวาดระแวงแก่ชุมชนใกล้เคียงในบริเวณที่พักคนงาน ก่อคดีอาชญากรรมต่างๆ เช่น ทำร้ายร่างกาย ฆ่าคนตาย ลักทรัพย์ กระทำความผิดเกี่ยวกับเพศ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีปัญหาการเล่นการพนัน การใช้สารเสพติด ดื่มสุราและของมึนเมา ซึ่งเป็นปัญหาที่สร้างความเดือดร้อนให้แก่สังคม และเมื่อแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ถูกจับกุมย่อมสร้างความเสียหายแก่ผู้รับเหมาทั้งด้านงบประมาณและระยะเวลาของโครงการ

#### ๕.๒ ปัญหาเรื่องสาธารณสุข

สุขภาพอนามัยและสาธารณสุขของแรงงานต่างด้าวถือเป็นอีกด้านหนึ่งที่มีปัญหาเกิดขึ้น เนื่องจากแรงงานต่างด้าวมีรายได้ค่อนข้างต่ำทำให้ฐานะและสภาพความเป็นอยู่ไม่เอื้ออำนวยต่อการดูแลสุขภาพตนเองและสาธารณสุขของที่พักอาศัย จึงทำให้แรงงานต่างด้าวมีปัญหาทางด้านสุขภาพและโรคติดต่อ การขาดการตรวจสุขภาพประจำปี ก็เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหาสุขภาพเนื่องจาก

แรงงานต่างด้าวจะทำการตรวจสุขภาพเพียงครั้งเดียว ในขั้นตอนการขอใบอนุญาตทำงานเท่านั้น นอกจากนี้แรงงานต่างด้าวยังมีปัญหาเรื่องความสะอาดของร่างกายและที่พักอาศัย จากการต้องทำงานหนักและเป็นงานที่เอื้อต่อความสกปรก จึงทำให้ไม่มีเวลาใส่ใจดูแล

## สรุป

การบริหารแรงงานต่างด้าวของบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยลักษณะการบริหารแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาก่อสร้างนั้น ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น ๔ หัวข้อ ได้แก่ รูปแบบการจ้างแรงงานต่างด้าว ที่มาและการจัดหาแรงงานต่างด้าว สาเหตุการเลือกใช้แรงงานต่างด้าว และสัดส่วนของแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้าง

ปัญหาและอุปสรรคจากการบริหารแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้างนั้น ผู้วิจัยได้รวบรวมประเด็นปัญหาจากเอกสารและงานวิจัย และการสัมภาษณ์เบื้องต้น ซึ่งจากการจำแนกปัญหาพบว่ามีปัญหาที่นำมาพิจารณา ประกอบด้วยกลุ่มปัญหา ๕ ด้าน คือ ๑) ด้านกฎหมายและข้อบังคับ ๒) ด้านทักษะและฝีมือแรงงาน ๓) ด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน ๔) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และ ๕) ด้านสังคมและสาธารณสุข

## บทที่ ๔

# กำหนดแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ของบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่จดทะเบียน ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

การศึกษาในบทที่ ๔ เป็นการศึกษาในบริบทของวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ ๓ เพื่อ  
กำหนดแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาด  
หลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยมีลำดับการศึกษา ดังนี้

- วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค
- กำหนดแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว
- สรุป

### วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค

ในส่วนนี้จะกล่าวถึงปัญหาอุปสรรคในการการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของบริษัท  
รับเหมาก่อสร้าง เริ่มตั้งแต่การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการ  
สัมภาษณ์เบื้องต้นเกี่ยวกับประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นต่อผู้รับเหมาในด้านต่างๆ ซึ่งจากการสัมภาษณ์  
บุคลากรที่มีประสบการณ์การบริหารและจ้างแรงงานต่างด้าวมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๕ ปี จำนวน ๙ ท่าน  
ในประเด็นปัญหาที่เคยประสบจากการบริหารและจ้างแรงงานต่างด้าวใน ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้าน  
กฎหมายและข้อบังคับ ๒) ด้านทักษะและฝีมือแรงงาน ๓) ด้านการสื่อสารและปฏิบัติงาน ๔) ด้าน  
ความปลอดภัยในการทำงาน ๕) ด้านสังคมและสาธารณสุข จากข้อมูลทั้งสองส่วนประกอบกัน  
สามารถทำการแจกแจงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นได้ดังนี้

#### ๑. การวิเคราะห์ปัญหาด้านกฎหมายและข้อบังคับ

การจดทะเบียนอนุญาตทำงานให้กับแรงงานต่างด้าวมีค่าใช้จ่ายสูง ผู้รับเหมาต้อง  
รับภาระด้านต้นทุนจากการออกค่าใช้จ่ายในการดำเนินการให้กับแรงงานต่างด้าวไปก่อน ซึ่งค่าใช้จ่าย  
และกระบวนการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแต่ละประเภทมีความแตกต่างกัน โดยชนิดพิเศษสัญชาติ  
จะมีค่าใช้จ่ายประมาณ ๑๐,๐๐๐ บาท/คน แต่หากเป็นแรงงานนำเข้าอย่างถูกกฎหมาย (MOU) จะมี  
ค่าใช้จ่ายสูงถึง ๑๕,๐๐๐-๒๐,๐๐๐ บาท/คน ทำให้ยังมีผู้รับเหมาที่ไม่ทำการจดทะเบียนแรงงานต่าง  
ด้าว หรือมีการจดทะเบียนไม่ครบจำนวน เมื่อแรงงานต่างด้าวถูกตรวจสอบใบอนุญาตทำงานโดย  
เจ้าหน้าที่และพบว่าไม่มีหรือไม่พกใบอนุญาตทำงาน จะทำให้แรงงานต่างด้าวถูกจับและปรับเงิน ซึ่ง  
เกิดขึ้นกับโครงการก่อสร้างอยู่เสมอ โดยสาเหตุส่วนใหญ่เกิดจากกรณีไม่มีใบอนุญาตทำงาน ซึ่ง  
ผู้รับเหมาจะมีโทษความผิดร่วมด้วยคือ มีโทษปรับตั้งแต่ ๑๐,๐๐๐-๑๐๐,๐๐๐/แรงงานต่างด้าว ๑ คน  
ทำให้ส่งผลกระทบต่อต้นทุนของผู้รับเหมาเป็นจำนวนมาก แต่ผู้รับเหมาเองยังคงมองว่าการลงทุนเพื่อ  
จดทะเบียน หรือต่อใบอนุญาตทำงานให้กับแรงงานต่างด้าวนั้นมีความเสี่ยงสูง

เนื่องจากแรงงานต่างด้าวมีกำหนดระยะเวลาการทำงานในประเทศไทยสั้น และเมื่อสิ้นสุดกำหนดจะถูกผลักดันกลับประเทศต้นทาง การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวโดยต้องต่อใบอนุญาตทำงานในทุกๆ ปี ไม่คุ้มค่าต่อการลงทุนหากมีแรงงานหลบหนี หรือถูกจับกุมด้วยข้อหาต่างๆ แม้ว่าการต่อใบอนุญาตจะมีค่าใช้จ่ายต่ำกว่าการจดทะเบียนเริ่มต้น แต่ผู้รับเหมายังคงต้องเสียเวลาในการดำเนินการ ประกอบกับความเสี่ยงจากการต้องหาแรงงานต่างด้าวรายใหม่เพื่อทดแทนแรงงานที่หนีไปเมื่อได้รับใบอนุญาตทำงาน ซึ่งปัญหานี้ส่งผลกระทบต่อเวลาของผู้รับเหมาเป็นอย่างมาก

การจำกัดพื้นที่การทำงานของแรงงานต่างด้าวนั้น ไม่สอดคล้องกับลักษณะงานก่อสร้าง ซึ่งต้องมีการเคลื่อนย้ายเพื่อทำงานที่ได้รับการว่าจ้างอยู่เสมอ ผู้รับเหมาส่วนใหญ่จึงมีการใช้แรงงานต่างด้าวไม่ตรงกับพื้นที่การทำงานตามที่ได้จดทะเบียนแรงงานไว้ ก่อให้เกิดปัญหาแรงงานต่างด้าวถูกจับข้อหาทำงานนอกพื้นที่อนุญาตเป็นจำนวนมาก และส่งผลให้ผู้รับเหมาต้องรับภาระค่าใช้จ่ายจากค่าปรับและระยะเวลาในการดำเนินคดี สำหรับผู้รับเหมาที่ต้องการใช้แรงงานต่างด้าวให้ถูกต้องตามพื้นที่อนุญาต จะต้องมีการยื่นเรื่องเพื่อขออนุญาตทำงานข้ามเขตให้กับแรงงานต่างด้าว โดยต้องเสียค่าใช้จ่ายประมาณ ๑,๐๐๐ บาท/คน และใช้ระยะเวลา ๑-๒ วัน ด้วยความยุ่งยากของกระบวนการขออนุญาต ประกอบการต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม ทำให้ผู้รับเหมาบางราย เสียโอกาสได้งานจากการที่งานนั้นอยู่นอกพื้นที่ที่แรงงานต่างด้าวสามารถทำงานได้ โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีเจ้าหน้าที่รับกวมนมาก หรือเจ้าของงานไม่ให้ใช้แรงงานต่างด้าว เพราะเมื่อรับงานแล้วจะไม่คุ้มค่ากับการสูญเสียค่าใช้จ่ายและระยะเวลา นอกจากนี้การจำกัดพื้นที่การทำงานยังสร้างความไม่คุ้มค่าต่อการจ้างแรงงานฝีมือที่เป็นคนต่างด้าว จากการที่แรงงานฝีมือมีค่าจ้างสูง และผู้รับเหมาต้องเสียค่าจดทะเบียนอนุญาตทำงานให้กับแรงงาน แต่ไม่สามารถโยกย้ายแรงงานไปทำงานในโครงการอื่นๆ ได้อย่างเสรี จึงไม่คุ้มค่าหากต้องลงทุนขออนุญาตทำงานข้ามเขตในทุกครั้ง

นโยบายของรัฐที่เปิดโอกาสให้นายจ้างสามารถจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมายโดยการจดทะเบียนอนุญาตทำงาน ยังคงมีค่าใช้จ่ายสูงเกินไปสำหรับผู้รับเหมา เนื่องจากผู้รับเหมาต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายตลอดทุกกระบวนการให้กับแรงงานต่างด้าว กระบวนการขออนุญาตทำงานยังคงมีความยุ่งยากซับซ้อน แต่ละกระบวนการมีขั้นตอนและเอกสารจำนวนมาก จึงทำให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินการ ส่งผลให้ผู้รับเหมาต้องเสียเวลาการทำงานของแรงงานในโครงการ นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐอยู่เสมอ ระยะเวลาการจดทะเบียนในแต่ละปีที่ไม่แน่นอน ประกอบกับการจดทะเบียนแรงงานแต่ละประเภทที่มีค่าใช้จ่ายและการดำเนินการแตกต่างกัน ยังส่งผลให้ผู้รับเหมาเกิดความไม่แน่ใจในข้อมูลจนดำเนินการล่าช้า แต่สิ่งที่เป็นปัญหามากที่สุดคือ การทำงานของเจ้าหน้าที่ซึ่งแสวงหาผลประโยชน์บนความไม่ถูกต้องจากการเรียกเก็บส่วย เพื่อแลกกับการอำนวยความสะดวกให้ผู้รับเหมาสามารถใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายได้ ซึ่งพบว่าในโครงการหนึ่งๆ จะมีการจ่ายส่วยแก่เจ้าหน้าที่ตั้งแต่ ๕-๑๕ หน่วยงาน ในทุกๆ เดือน โดยเฉลี่ยแล้วผู้รับเหมาต้องเสียค่าใช้จ่ายประมาณ ๕๐๐-๑,๐๐๐ บาท/แรงงานต่างด้าว ๑ คน/เดือน ซึ่งกระทบต่อต้นทุนของโครงการมาก แม้ในโครงการที่มีการใช้แรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมาย เจ้าหน้าที่จะมีการ



เข้ามาตรวจเช็คและรบกวนการทำงานอยู่เสมอ จนทำให้ผู้รับเหมาบางรายเลือกจ่ายส่วยเพื่อตัดปัญหาการรบกวนการทำงาน

## ๒. การวิเคราะห์ปัญหาด้านทักษะและมีมือแรงงาน

แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้างจำนวนมาก ยังคงขาดทักษะการทำงาน เนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่เข้าประเทศไทยมาเพื่อหางานที่ให้ค่าจ้างสูงกว่าประเทศของตน ทำให้แรงงานเหล่านี้ไม่มีพื้นฐานหรือทักษะการทำงานด้านการก่อสร้างมาก่อน ซึ่งถือเป็นส่วนสำคัญในการสร้างปัญหาและผลกระทบต่อผู้รับเหมาจากการขาดทักษะของแรงงาน โดยพบว่า การขาดทักษะของแรงงานต่างด้าวก่อให้เกิดปัญหาการใช้วัสดุก่อสร้างอย่างสิ้นเปลืองมากที่สุด ทั้งการทำงานเสียหายแล้วต้องแก้ไขหรือการใช้วัสดุโดยไม่คำนึงถึงความประหยัด ทำให้ผู้รับเหมาต้องเสียค่าใช้จ่ายและระยะเวลาในการจัดหาวัสดุมาทดแทน สำหรับคุณภาพของงานที่ได้จากแรงงานต่างด้าวจะขึ้นอยู่กับ การควบคุมงานของหัวหน้าชุดเป็นหลัก ปัญหาลูกค้ายุติไม่พอใจและสั่งให้ผู้รับเหมาแก้ไขงานเกิดขึ้นกับงานที่ต้องอาศัยความประณีต เช่น งานบ้าน เป็นต้น เมื่อมีการแก้ไขเป็นจำนวนมาก หรืองานแก้ไขได้ยาก จะส่งผลกระทบต่อเวลาการทำงานของผู้รับเหมาเป็นอย่างยิ่ง

ด้านประสิทธิภาพของแรงงานต่างด้าวเมื่อเทียบกับแรงงานไทยในปัจจุบันพบว่ามีการพัฒนาขึ้น แต่ยังคงไม่สามารถทดแทนแรงงานไทยในงานที่ต้องใช้ทักษะฝีมือได้ นอกจากนี้การใช้วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือของผู้รับเหมา พบว่ายังคงเกิดปัญหาจากการขาดความรู้และประสบการณ์ จึงทำให้มีการใช้งานผิดประเภท หรือเก็บรักษาไม่ถูกวิธี โดยจะเกิดขึ้นมากกับแรงงานที่เข้ามาทำงานใหม่ ทำให้ผู้รับเหมา ยังคงต้องมีการควบคุมงานขณะแรงงานต่างด้าวปฏิบัติงานตลอดเวลาการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวโดยการฝึกอบรม ถือว่าไม่คุ้มค่าต่อการลงทุนเนื่องจากผู้เหมาต้องเสี่ยงกับการสูญเสียเวลาและค่าใช้จ่าย เพราะต้องใช้ระยะเวลานานกว่าแรงงานจะเกิดความชำนาญ ประกอบกับการลงทุนขอใบอนุญาตทำงานที่มีค่าใช้จ่ายสูง ทำให้เมื่อมีแรงงานหลบหนีจะไม่คุ้มค่าต่อการลงทุน ผู้รับเหมาจึงใช้วิธีการให้แรงงานใหม่เรียนรู้งานจากแรงงานเก่า หรือหัวหน้าชุด การอบรมที่เกิดขึ้นจึงเป็นเพียงเรื่องความปลอดภัยก่อนเริ่มปฏิบัติงาน สำหรับการกีดกันการพัฒนาแรงงานต่างด้าวจากแรงงานไทยพบว่าเกิดขึ้นน้อย เนื่องจากแรงงานต่างด้าวกับแรงงานไทยโดยส่วนใหญ่จะมีการแยกชุดกันทำงาน ปัญหาที่เกิดขึ้นจึงเป็นลักษณะของการไม่ชอบหน้า หรือทะเลาะวิวาทกันเองเป็นส่วนมาก

## ๓. การวิเคราะห์ปัญหาด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน

การที่แรงงานส่วนใหญ่เดินทางเข้ามาทำงานรับเหมาก่อสร้างในประเทศไทย โดยมีการผสมผสานกันจากหลายๆ ประเทศ ซึ่งมีความแตกต่างกันทางด้านภาษานั้น สร้างอุปสรรคสำคัญต่อการสื่อสาร โดยพบว่าเกิดความไม่เข้าใจภาษาระหว่างผู้ควบคุมงานกับแรงงานต่างด้าวขึ้นเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้งานที่ทำผิดพลาดและเสียหาย ในงานที่มีหัวหน้าชุดสามารถพูดภาษาไทยและภาษาของประเทศต้นทางได้อาจเกิดความเสียหายไม่รุนแรง แต่จะเสียเวลามากจากการต้องแก้ไขงานหรืออธิบายให้แรงงานต่างด้าวเกิดความเข้าใจ การที่แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ไม่รู้หนังสือเนื่องจากไม่ผ่านการศึกษามาก่อน จะทำให้ไม่สามารถอ่าน เขียน คิดคำนวณ หรือเรียนรู้สิ่งต่างๆ ในโครงการด้วยตนเองได้ จึงต้องมีการควบคุมงานอย่างเข้มงวด โดยเฉพาะงานที่มีความเสี่ยง หรือมีมูลค่าสูง เพราะหากปล่อยให้แรงงานทำงานตามความเข้าใจของตนเอง อาจก่อให้เกิดความเสียหายร้ายแรงได้ ในงาน

ที่ต้องใช้ภาษาต่างประเทศเบื้องต้นซึ่งแรงงานต่างด้าวไม่รู้จักหรือไม่เข้าใจ จะส่งผลต่อการทำงานในระดับหนึ่ง โดยเฉพาะหัวหน้าชุดที่ต้องติดต่อกับวิศวกรหรือโพรแมน เพื่อกระจายงานให้กับแรงงานต่างด้าวที่เป็นลูกน้องต่อไป งานขนาดเล็กที่ลูกค้ายาเดินตรวจงานด้วยตนเอง อาจสร้างความไม่พอใจให้กับลูกค้ายที่ไม่สามารถติดต่อกับแรงงานต่างด้าวได้ เพราะเมื่อไม่พบผู้ควบคุมงานลูกค้ายจะสั่งงานหรือสอบถามจากแรงงานต่างด้าว ซึ่งส่วนหนึ่งถือเป็นความผิดของผู้รับเหมาที่สั่งงานแล้วไม่อยู่ควบคุมดูแลแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการโยกย้ายและเปลี่ยนแปลงงานอยู่เสมอ เพื่อทำงานในบริษัทที่ให้ค่าจ้างสูงกว่า หรือเกิดจากปัญหาการทะเลาะกับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้ผู้รับเหมาต้องเสียหายจากเงินลงทุนขอใบอนุญาตทำงาน ที่ยังคงได้รับคืนจากแรงงานต่างด้าวไม่ครบจำนวน และต้องเสียเวลาจากการหาแรงงานใหม่เพื่อมาทดแทน หากแรงงานต่างด้าวมีการหลบหนีเป็นจำนวนมากจะส่งผลให้งานไม่ต่อเนื่อง และเกิดความล่าช้าจากการขาดแรงงาน แต่การปกครองแรงงานต่างด้าวนั้นสามารถทำได้ไม่ยาก เนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่เกรงกลัวต่อมาตรการต่างๆ ที่ผู้รับเหมาตั้งขึ้นในกรณีที่มีการรวมกลุ่มหรือแบ่งพรรคพวกจะเริ่มหัวแข็ง และปกครองได้ยากขึ้น โดยอาจมีการรวมกลุ่มเพื่อต่อรองกับนายจ้างในกรณีต้องการขอขึ้นค่าแรงหรือต้องการกลับประเทศบ้านเกิด แต่แรงงานส่วนใหญ่จะไม่ทำการต่อรอง และเมื่อใดก็ตามที่เกิดความไม่พอใจจะหลบหนีไปทำงานที่อื่นทันที ในส่วนพฤติกรรมขณะทำงานพบว่าแรงงานต่างด้าวยังคงมีความสามารถทำงานกับผู้อื่นน้อย เนื่องจากความแตกต่างของประเทศ ภาษา และวัฒนธรรม ทำให้ต้องมีการแยกชุดกันทำงานตามประเทศของแรงงาน เพื่อลดปัญหาในการต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือการทะเลาะวิวาทระหว่างแรงงาน นอกจากนี้พบว่าแรงงานต่างด้าวขาดความรับผิดชอบและประมาทในระดับหนึ่ง ทำให้ต้องมีการควบคุมงานอยู่เสมอ โดยงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง ได้แก่ หัวหน้าช่าง หรือหัวหน้างาน ผู้รับเหมาจะเลือกใช้แรงงานไทยซึ่งทำงานได้ดีกว่า

#### ๔. การวิเคราะห์ปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงาน

การเกิดขึ้นของอุบัติเหตุในงานก่อสร้าง ส่วนหนึ่งมาจากการที่แรงงานต่างด้าวขาดทักษะและความชำนาญในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแรงงานต่างด้าวที่เพิ่งเข้ามาทำงานด้านก่อสร้างใหม่ และไม่มีความรู้ความเข้าใจในการใช้อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่างๆ แต่ปัญหานี้พบได้น้อยลงจากการที่แรงงานต่างด้าวมีการพัฒนาฝีมือจากการทำงานอยู่เสมอ ประกอบกับการควบคุมการทำงานช่วยให้อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นเป็นเพียงอุบัติเหตุเล็กน้อย ปัญหาอีกประการที่อาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุคือการไม่เข้าใจภาษาหรือสัญลักษณ์ในโครงการ แต่พบว่าปัญหานี้เกิดขึ้นน้อย เพราะการจัดแรงงานต่างด้าวให้ชุดงานเดียวกันมาจากประเทศเดียวกัน และการมีหัวหน้าชุดคอยควบคุมดูแลจะช่วยให้ไม่เกิดอุปสรรคต่อการทำงาน แต่แรงงานต่างด้าวยังคงมีทัศนคติในการทำงานที่ไม่กลัวต่องานเสี่ยง สกปรก และอันตราย ซึ่งอาจทำให้เกิดอุบัติเหตุร้ายแรง ผู้รับเหมาจึงลดความเสี่ยงด้วยการจัดระบบความปลอดภัยให้กับแรงงาน และมีการควบคุมการทำงานทุกครั้ง

ปัญหาด้านสภาพจิตใจของแรงงานต่างด้าวซึ่งอาจเกิดความเครียดจากการทำงานไม่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุหรือการเจ็บป่วยร้ายแรง โดยแรงงานส่วนใหญ่จะไม่มี ความเครียดเกิดขึ้นหากผู้รับเหมามีการจ่ายค่าจ้างตรงเวลา และอนุญาตให้กลับบ้านบ้างตามสมควร

พฤติกรรมเสี่ยงของแรงงานต่างด้าวหลายอย่างนำมาซึ่งการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน โดยพบว่าแรงงานต่างด้าวมีปัญหาการตีศีรษะและของมีคมเป็นประจำ ส่งผลให้แรงงานบางรายมีสภาพร่างกายไม่พร้อมในการปฏิบัติงาน ผู้รับเหมาจึงต้องมีการสั่งพักงานกับแรงงานเพราะเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ แต่แรงงานส่วนใหญ่จะยังคงมีความสามารถทำงานได้ตามปกติ

ปัญหาการไม่สวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายของแรงงานต่างด้าวพบว่าเกิดขึ้นมาก เนื่องจากแรงงานต่างด้าวต้องการทำงานด้วยความสบาย ผู้รับเหมาจึงต้องทำการควบคุมอย่างเข้มงวด อยู่เสมอเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุร้ายแรงโดยเฉพาะในงานที่มีความเสี่ยงสูง นอกจากนี้แรงงานต่างด้าวจะไม่ช่วยเหลือดูแลความสงบเรียบร้อย หรืออันตรายในโครงการหากไม่ได้รับคำสั่งจากผู้ควบคุมงานโดยจะทำเพียงงานในส่วนของตนเองเท่านั้น ทำให้ผู้รับเหมาต้องเสียแรงงานส่วนหนึ่งเพื่อทำหน้าที่ดูแลความเป็นระเบียบเรียบร้อย อีกหนึ่งพฤติกรรมเสี่ยงที่พบเป็นประจำ คือ การทำงานนอกเวลาอยู่เสมอของแรงงานต่างด้าว ซึ่งอาจทำให้แรงงานเกิดการเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บจากการทำงาน เนื่องจากสภาพร่างกายและภาวะแวดล้อมที่เอื้อต่อการเกิดอุบัติเหตุ แต่พบว่าแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ยังคงสามารถทำงานได้ดี การเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเป็นเพียงอาการไม่สบาย หรือบาดเจ็บเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ส่วนหนึ่งเพราะแรงงานต่างด้าวมีความอดทนสูงจึงทำให้ปัญหานี้ไม่ส่งผลกระทบต่อผู้รับเหมามากนัก

#### ๕. การวิเคราะห์ปัญหาด้านสังคมและสาธารณสุข

เมื่อแรงงานต่างด้าวต้องอยู่ในที่พักคนงานโดยปราศจากการดูแลจัดการที่ดี แรงงานส่วนใหญ่จะสร้างปัญหาอันส่งผลกระทบต่อผู้รับเหมาและสังคม โดยปัญหาที่พบได้แก่ ปัญหาความหวาดระแวงจากชุมชนใกล้เคียงเมื่อมีแรงงานต่างด้าวเข้าไปอยู่อาศัยใกล้ๆ เนื่องจากประชาชนทั่วไปยังคงมีความหวาดกลัวต่อแรงงานต่างด้าวจากสื่อต่างๆ การกั้นพื้นที่ให้เป็นสัดส่วนและจัดทำรั้วให้มิดชิด หรือการเลือกพื้นที่ว่างที่ห่างไกลจากชุมชนจะช่วยลดความความระแวงลงได้

การร้องเรียนต่อเจ้าหน้าที่ของชาวบ้านในชุมชนจะเกิดในกรณีที่แรงงานต่างด้าวมีการทะเลาะวิวาทและส่งเสียงดังรบกวน ซึ่งปัญหาการทะเลาะวิวาทกันของแรงงานต่างด้าวมีสาเหตุมาจากการตีศีรษะเป็นหลัก โดยแรงงานส่วนใหญ่จะทะเลาะกันเองภายในบริษัทมากกว่าไปทะเลาะกับบุคคลภายนอก ปัญหาการก่ออาชญากรรมของแรงงานต่างด้าวพบว่ามีจำนวนน้อย เพราะหากไม่เกิดความอดทนแรงงานต่างด้าวจะไม่สร้างปัญหาให้กับตนเอง เนื่องจากเกรงกลัวเจ้าหน้าที่จับกุมและส่งกลับประเทศ ปัญหาที่เกิดขึ้นจึงเป็นเพียงการลักขโมยของกันเองภายในที่พักคนงานแต่แรงงานต่างด้าวจะไม่กล้าขโมยของผู้รับเหมาเพราะกลัวถูกให้ออกจากงาน

ปัญหาการเล่นการพนันของแรงงานต่างด้าวพบเกิดขึ้นในที่พักคนงานที่เช่าพื้นที่ร่วมกับบริษัทอื่น โดยเป็นลักษณะของบ่อนการพนันและมีผู้มีอิทธิพลควบคุม แต่ปัจจุบันมีจำนวนลดลงจากการเข้มงวดในการดูแลที่พักคนงานของผู้รับเหมา เนื่องจากไม่ต้องการถูกรีดไถจากเจ้าหน้าที่

ปัญหาการใช้สารเสพติดของแรงงานต่างด้าวจะไม่เกิดขึ้นเมื่อมีการตรวจสอบสารเสพติดของแรงงานโดยเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยโครงการ แต่ยังคงพบการตีศีรษะและของมีคมเกิดขึ้นอยู่เสมอ ซึ่งปัญหาทั้งหมดที่กล่าวมา ส่งผลกระทบต่อต้นทุนและระยะเวลาการทำงานของผู้รับเหมาน้อย

เนื่องจากผู้รับเหมาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการควบคุมดูแลแรงงานต่างด้าวในที่พักคนงาน จึงไม่เกิดปัญหาสังคมที่ร้ายแรงให้ผู้รับเหมาต้องรับผิดชอบ

นอกจากปัญหาด้านสังคมที่ต้องระวังในที่พักคนงานแล้ว ปัญหาที่สำคัญของแรงงานต่างด้าวอีกประการคือ ปัญหาสาธารณสุข หนึ่งในนั้นได้แก่ ปัญหาสุขภาพและโรคติดต่อ ซึ่งพบว่าแรงงานต่างด้าวเป็นพาหะนำโรคติดต่อมาสู่คนไทยในหลายโรค แต่จากการศึกษาพบว่าปัญหานี้เกิดขึ้นน้อยส่วนหนึ่งเป็นเพราะโครงการก่อสร้างที่ศึกษาไม่อยู่ในเขตจังหวัดชายแดนที่มีความเสี่ยงสูงมากกว่า จึงไม่พบว่าแรงงานต่างด้าวมีปัญหาเกี่ยวกับโรคติดต่อ พบเพียงปัญหาสุขภาพซึ่งเป็นลักษณะของอาการไม่สบายหรือไข้หวัดเท่านั้น ปัญหานี้จึงส่งผลกระทบต่อผู้รับเหมาในด้านต่างๆ น้อย และส่วนหนึ่งที่ไม่พบปัญหาโรคติดต่อร้ายแรงนั้นอาจเกิดจากการที่แรงงานต่างด้าวไม่มีการตรวจสุขภาพประจำปี โดยจะมีการตรวจสุขภาพเพียงขึ้นตอนขออนุญาตทำงานที่ผู้รับเหมามีการออกค่าใช้จ่ายให้ก่อนเท่านั้น และนอกจากค่าใช้จ่ายที่ผู้รับเหมาต้องเสียแล้วยังต้องเสียเวลาการทำงานจากการพาแรงงานต่างด้าวไปตรวจสุขภาพตามสถานพยาบาลที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนดอีกด้วย ในส่วนของสภาพความเป็นอยู่ของแรงงานต่างด้าวที่ไม่ถูกสุขลักษณะ หรือการขาดความสะอาดทั้งร่างกายและที่พักอาศัยจะไม่ได้ส่งผลกระทบต่อผู้รับเหมา แต่ถือเป็นภาพลักษณ์ที่ไม่ดีของบริษัท จึงต้องมีการดำเนินการจัดการให้เป็นระเบียบเรียบร้อย พร้อมทั้งจัดคนคอยดูแลความสะอาด โดยเฉพาะในโครงการที่เข้าพื้นที่เพื่อตั้งที่พักคนงานร่วมกับบริษัทอื่นเพราะหากขาดการควบคุมและจัดการที่ดีจะกลายเป็นแหล่งเสื่อมโทรมได้ง่าย

## กำหนดแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาการบริหารแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมา จะพบว่าเกิดปัญหาต่างๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อผู้รับเหมาทั้งในด้านต้นทุนและเวลา แนวทางซึ่งผู้รับเหมาควรปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ปัญหาจากการบริหารแรงงานต่างด้าวคือ ต้องมีการบริหารจัดการเงิน เวลา และบุคคล ให้อยู่ภายใต้ข้อกำหนดของกฎหมาย และเหมาะสมกับโครงการของตน เนื้อหาในส่วนนี้จะกล่าวถึงแนวทางการบริหารแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้าง ซึ่งได้จากการรวบรวมข้อมูลตามเอกสารและงานวิจัย ประกอบกับการสัมภาษณ์ผู้รับเหมาถึงแนวทางการจัดการที่ใช้เมื่อเกิดปัญหารวมถึงวิธีการต่างๆ ที่ผู้รับเหมาได้ใช้ในโครงการก่อสร้างแล้วไม่ก่อให้เกิดปัญหาจากการบริหารแรงงานต่างด้าว หรือเกิดปัญหาและผลกระทบในระดับต่ำ โดยจะทำการเสนอทั้งในภาพรวมของการเกิดปัญหาตามลักษณะสาเหตุและฝ่ายต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง แต่ละประเด็นปัญหาตามกลุ่มปัญหาที่พบทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านกฎหมายและข้อบังคับ ด้านทักษะและฝีมือแรงงาน ด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านสังคมและสาธารณสุข ซึ่งรายละเอียดจะได้กล่าวถึงตามหัวข้อต่อไปนี้

### ๑. แนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าว

ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการบริหารแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาในโครงการต่างๆ เมื่อแบ่งตามสาเหตุของการเกิดปัญหา พบว่ามีฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับปัญหาดังกล่าว ๓ ฝ่าย ได้แก่ รัฐ ผู้รับเหมา และแรงงานต่างด้าว โดยปัญหาการบริหารแรงงานต่างด้าวจะเริ่มต้นตอตั้งแต่กระบวนการบริหารและ

การจดทะเบียนแรงงานซึ่งรัฐมีส่วนเข้ามาเกี่ยวข้อง ตลอดจนการใช้แรงงานต่างด้าวเพื่อทำงานในโครงการ และการอยู่อาศัยของแรงงานต่างด้าวในที่พักคนงาน ซึ่งผู้รับเหมาและแรงงานต่างด้าวมีส่วนร่วมในการเกิดปัญหา สิ่งหนึ่งที่ผู้รับเหมาจา เป็นต้องยึดถือเป็นหลักปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ ผู้รับเหมาต้องยอมรับข้อกำหนดของสังคมส่วนรวมโดยการปฏิบัติตามกฎหมายที่ รัฐกำหนดด้วยการจดทะเบียนอนุญาตทำงานแรงงานต่างด้าวให้ถูกต้อง จากนั้นจึงดำเนินการแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นตามมาด้วยการบริหารจัดการของผู้รับเหมาในด้านต่างๆ อันได้แก่ การบริหารจัดการ การเงิน การบริหารจัดการเวลา และการบริหารจัดการบุคคล เพื่อให้ปัญหาต่างๆ ส่งผลกระทบต่อ ผู้รับเหมาน้อยที่สุด

สาเหตุสำคัญของการเกิดปัญหา ในหลายประเด็นเกิดจากผู้รับเหมา ยังคงไม่ปฏิบัติตาม กฎหมาย โดยมีการลักลอบใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองและไม่ได้พาแรงงานเหล่านั้นไป ดำเนินการจดทะเบียนอนุญาตทำงานให้ถูกต้อง ส่งผลให้เกิดปัญหาที่ตามมา ได้แก่ ปัญหาแรงงานต่าง ด้าวถูกจับกุมจากใบอนุญาตทำงาน ทั้งจากกรณีไม่พกหรือไม่มีใบอนุญาตทำงานและกรณีทำงานนอก พื้นที่อนุญาต ปัญหาการกลั่นแกล้งหรือเรียกเก็บส่วยจากเจ้าหน้าที่รัฐ ปัญหาการเสียโอกาสได้งาน นอกพื้นที่อนุญาต และปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและโรคติดต่อของแรงงานต่างด้าวจากการไม่ได้รับการ ตรวจสุขภาพในขั้นตอนการจดทะเบียน สำหรับการป้องกันและแก้ปัญหาต่างๆ เหล่านี้สามารถทำได้ ด้วยการพาแรงงานต่างด้าวไปทำการจดทะเบียนอนุญาตทำงานตามขั้นตอนที่รัฐกำหนด ซึ่งผู้รับเหมา สามารถดำเนินการด้วยตนเอง หรือทำการบริหารบริษัทนายหน้าเพื่อดำเนินการแทนการดำเนินการ จดทะเบียนอนุญาตทำงานให้กับแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมา แม้ว่าจะสามารถตัดประเด็นปัญหา บางส่วนที่เกิดจากการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของรัฐออกไปได้ แต่ผู้รับเหมา ยังคงต้องเผชิญกับปัญหา ที่ตามมาจากการปฏิบัติตามกระบวนการของรัฐ ได้แก่ การเสียค่าใช้จ่ายและระยะเวลาจากการจด ทะเบียนอนุญาตทำงาน และการขออนุญาตทำงานข้ามเขตให้กับแรงงานต่างด้าว ความไม่คุ้มค่าต่อ การบริหารแรงงานฝีมือ และความเสี่ยงจากการลงทุนจดทะเบียนให้กับแรงงานซึ่งมีระยะเวลาอนุญาต ทำงานสั้น รวมถึงความยุ่งยากและไม่ชัดเจนของนโยบายรัฐในแต่ละปี ที่ส่งผลต่อความไม่แน่ใจของ ผู้รับเหมาในการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้ถูกต้องซึ่งปัญหาต่างๆ เหล่านี้สามารถแก้ไขโดยการ บริหารจัดการเงินและเวลาจากการดำเนินการตามกระบวนการต่างๆ รวมถึงจัดบุคคลทำหน้าที่ รับผิดชอบดูแลการบริหารและศึกษาข้อมูลโดยเฉพาะ เพื่อให้นโยบายการบริหารแรงงานต่างด้าวใน โครงการสอดคล้องกับนโยบายของบริษัทและภาครัฐ

สำหรับผู้รับเหมาบางรายที่มีเงินทุนสูงอาจเลือกแก้ปัญหาที่เกิดจากกระบวนการจด ทะเบียนโดยการบริหารนายหน้าเพื่อดำเนินการแทน ซึ่งมีข้อดีตรงที่การรับประกันการจัดหาแรงงาน ให้ใหม่ เมื่อแรงงานมีการหลบหนีหรือไม่เป็นที่พอใจของนายจ้างตามระยะเวลาที่กำหนด แต่มีข้อเสีย คือ ราคาในการดำเนินการต่อคนสูงกว่าผู้รับเหมาดำเนินการเองมาก นอกจากนี้แรงงานที่ได้ส่วนใหญ่ มีทักษะต่ำ ขาดประสบการณ์ ไม่ตรงตามความต้องการของผู้รับเหมา และไม่สามารถสื่อสารเป็น ภาษาไทยได้เนื่องจากไม่เคยอยู่อาศัยในประเทศไทยมาก่อน จึงต้องทำการแก้ไขปัญหาด้วยการพัฒนา ทักษะในศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่บริษัทรับเหมาขนาดใหญ่ที่มีความพร้อมด้านเงินทุน จัดตั้งขึ้นเป็นของตนเอง

นอกจากประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น ในกระบวนการจดทะเบียนอนุญาตทำงานแล้ว ผู้รับเหมาต้องพบกับปัญหาจากการใช้แรงงานต่างด้าวในโครงการ ซึ่งเป็นปัญหาที่มาจากตัวแรงงานต่างด้าวโดยตรง และจากการขาดการบริหารจัดการที่ดีของผู้รับเหมาเอง จึงทำให้ผู้รับเหมาต้องมีการบริหารบุคคลในด้านต่างๆ เพื่อไม่ให้แรงงานต่างด้าวเหล่านี้สร้างปัญหาและส่งผลกระทบต่อต้นทุนและเวลาของโครงการ โดยแรงงานต่างด้าวที่มีทักษะฝีมือแรงงานต่ำและขาดประสบการณ์จำเป็นต้องมีการพัฒนาทักษะและควบคุมการทำงานอยู่เสมอ ซึ่งทำได้ด้วยการจัดให้แรงงานเก่าที่มีประสบการณ์สอนแรงงานใหม่เพื่อเป็นการลดภาระด้านต้นทุนในการฝึกสอน พร้อมทั้งต้องปฏิบัติตามแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวอย่างเท่าเทียมเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาการกีดกันการพัฒนาฝีมือแรงงานต่างด้าวจากแรงงานไทย

การที่ผู้รับเหมาไม่พัฒนาทักษะหรือควบคุมงานจะทำให้เกิดปัญหาตามมาได้แก่ การสิ้นเปลืองวัสดุในการทำงานมากกว่าปกติ การแก้ไขงานที่ขาดคุณภาพ ประสิทธิภาพการทำงานต่ำ การใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ หรือวัสดุก่อสร้างไม่เหมาะสม และการเกิดอุบัติเหตุจากการขาดทักษะและประสบการณ์ เป็นต้น

แรงงานต่างด้าวที่เดินทางเข้ามาทำงานยังประเทศไทยได้ไม่นานนักจะไม่สามารถสื่อสารกับผู้ควบคุมงานได้ เนื่องจากยังคงมีความแตกต่างกันทางด้านภาษา การจัดชุดคนงานโดยการคัดเลือกบุคคลที่สามารถสื่อสารภาษาไทยและภาษาของประเทศต้นทางแรงงานไว้ในแต่ละชุดจะช่วยลดปัญหาความไม่เข้าใจภาษาระหว่างแรงงานผู้ควบคุมงานกับแรงงานต่างด้าว อันเป็นสาเหตุของการทำงานผิดพลาดต่างๆ รวมถึงการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน นอกจากนี้ยังช่วยลดปัญหาเรื่องความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือการต้องติดต่อกับบุคคลต่างๆ

แม้ว่าแนวทางการแก้ไขนี้จะทำให้ผู้ควบคุมงานต้องเสียเวลาสั่งการมากขึ้น จากการไม่สามารถสื่อสารกับแรงงานต่างด้าวได้โดยตรง แต่มีผลดีมากกว่าการปล่อยให้แรงงานต่างด้าวรับคำสั่งและทำงานด้วยความไม่แน่ใจ ซึ่งผู้รับเหมาสามารถคัดเลือกบุคคลที่มีทักษะทางภาษาเข้าทำงานได้ การออกกฎระเบียบต่างๆ ทั้งในโครงการและที่พัก รวมถึงการบังคับใช้อย่างเข้มงวดถือเป็นวิธีการหนึ่งที่ใช้ในการควบคุมพฤติกรรมของแรงงานต่างด้าว ทั้งในเรื่องความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุจากทัศนคติการทำงาน และการก่อปัญหาต่างๆ ต่อสังคมและชุมชนรอบข้างเมื่อต้องอยู่ในที่พักคนงาน แม้ว่าจะต้องเสียงบประมาณส่วนหนึ่งในการควบคุมดูแล แต่จะมีความคุ้มค่ากว่าการเกิดปัญหาแล้วต้องตามแก้ไข แต่ถึงอย่างไรก็ตามผู้รับเหมาเองยังคงต้องมีการปกครองแรงงานต่างด้าวอย่างมีมนุษยธรรม โดยการไม่เอาเปรียบ คอยดูแลเอาใจใส่ รวมถึงการมีสวัสดิการให้กับแรงงานในด้านต่างๆ เนื่องจากแรงงานต่างด้าวจะถือสิ่งเหล่านี้เป็นข้ออ้างในการต่อรองและเปรียบเทียบกับบริษัทอื่น ซึ่งเป็นเหตุผลหลักของการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงงาน

จากประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งหมด สำหรับการบริหารแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาภายใต้ข้อบังคับของกฎหมาย พบว่าประเด็นปัญหาส่วนใหญ่เกิดขึ้นจากตัวบุคคล อันได้แก่ แรงงานต่างด้าว และบุคลากรของผู้รับเหมาเองเป็นหลัก การบริหารจัดการบุคคลที่ดีจะช่วยไม่ให้เกิดปัญหาต่างๆ จากการบริหารแรงงานต่างด้าว หรือช่วยให้ปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อต้นทุนและระยะเวลา

ในการดำเนินการก่อสร้างของผู้รับเหมาน้อยที่สุด โดยรายละเอียดของแนวทางป้องกันและแก้ไขในแต่ละประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นจะได้เสนอตามหัวข้อในแต่ละด้านต่อไป

## ๒. แนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านกฎหมายและข้อบังคับ

ปัญหาในด้านกฎหมายและข้อบังคับของการบริหารแรงงานต่างด้าวโดยส่วนใหญ่เกิดจากการที่ผู้รับเหมายังคงไม่ปฏิบัติตามนโยบายของรัฐ ซึ่งเกิดจากนโยบายต่างๆ ไม่สอดคล้องกับสภาพของงานรับเหมาก่อสร้าง และจากการหย่อนยานในการปฏิบัติตามของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ การแก้ไขปัญหาลงมีทั้งแนวทางเชิงปฏิบัติของผู้รับเหมาที่ต้องปรับตัวตามข้อกฎหมาย และแนวทางเชิงนโยบายที่รัฐต้องปรับปรุงเพื่อให้เข้ากับลักษณะงานก่อสร้าง ซึ่งจะได้อธิบายตามหัวข้อต่อไปนี้

### ๒.๑ ใบอนุญาตทำงาน

#### ค่าใช้จ่ายและระยะเวลาการจดทะเบียนอนุญาตทำงาน

ด้วยค่าใช้จ่ายที่สูงเกินไป ของการจดทะเบียนอนุญาตทำงานเมื่อเทียบกับรายได้ที่แรงงานต่างด้าวได้รับ ประกอบกับกระบวนการต่างๆ ที่มีขั้นตอนการดำเนินการมาก และแรงงานต่างด้าวไม่สามารถดำเนินการขออนุญาตทำงานได้ด้วยตนเอง ผู้รับเหมาจึงต้องจัดรถ-รับส่งเพื่อพาแรงงานต่างด้าวไปดำเนินการจดทะเบียน พร้อมทั้งออกค่าใช้จ่ายทั้งหมดให้กับแรงงานต่างด้าวไปก่อน จากนั้นจึงแก้ปัญหาด้วยการหักเงินจากค่าแรงของแรงงานต่างด้าวในภายหลัง หรือทำการบริหารนายหน้าซึ่งเป็นบริษัทรับดำเนินการจดทะเบียนให้เพื่อลดการเสียเวลาดำเนินการ แต่ยังคงมีแนวทางที่ผู้รับเหมาสามารถเลือกใช้แก้ปัญหาในระยะยาวคือ การขออนุญาตทำงานให้กับแรงงานต่างด้าวจะต้องทำในช่วงที่รัฐมีการเปิดให้จดทะเบียนเพราะมีความคุ้มค่ากว่าการบริหารแรงงานต่างด้าวนำเข้าจากประเทศต้นทาง (MOU) ซึ่งทำได้ตลอดทั้งปี เนื่องจากการบริหารแรงงานต่างด้าวนำเข้าจากประเทศต้นทาง (MOU) จะมีค่าใช้จ่ายสูงและมีขั้นตอนการดำเนินการยุ่งยากกว่า และผู้รับเหมาจะต้องดำเนินการขออนุญาตทำงานให้กับแรงงานต่างด้าวด้วยตนเอง เนื่องจากการบริหารนายหน้าหรือบริษัทที่รับดำเนินการให้จะมีค่าใช้จ่ายต่อคนเป็นจำนวนเงินที่สูงกว่ามาก แม้ว่าจะช่วยลดระยะเวลาการดำเนินการของผู้รับเหมาลงก็ตาม

ผู้รับเหมาต้องมีความพร้อมในการจดทะเบียนอนุญาตทำงานให้กับแรงงานต่างด้าว เมื่อรัฐเปิดให้มีการจดทะเบียนจะต้องรีบดำเนินการในทันที เพื่อลดปัญหาการดำเนินการที่ล่าช้าของเจ้าหน้าที่ในช่วงที่มีผู้ประกอบการพาแรงงานต่างด้าวมาจดทะเบียนเป็นจำนวนมาก และการพาแรงงานไปจดทะเบียนจะต้องจัดชุดคนงานไปในจำนวนที่เหมาะสม เนื่องจากการพาแรงงานไปเป็นจำนวนมากและไม่สามารถดำเนินการได้เสร็จภายใน ๑ วัน จะทำให้ต้องเสียเวลาการทำงานจากการต้องพาแรงงานไปดำเนินการอีกครั้งหนึ่ง

นอกจากนี้ผู้รับเหมาอาจจัดตั้งกองทุนเพื่อการเก็บออมของแรงงานต่างด้าวในโครงการเพื่อนำเงินมาใช้ในการจดทะเบียนหรือต่อใบอนุญาตให้กับแรงงานต่างด้าวในครั้งต่อไป ซึ่งจะช่วยให้ผู้รับเหมาไม่ต้องรับภาระการออกเงินค่าใช้จ่ายในการขอหรือต่อใบอนุญาตให้กับแรงงานไปก่อน ถือเป็น การลดความเสี่ยงจากการขออนุญาตทำงานให้กับแรงงานต่างด้าวแล้วมีการหลบหนี โดยการเก็บเงินอาจใช้การหักจากค่าแรงของแรงงานต่างด้าว แต่จะต้องมีการตกลงเพื่อทำความเข้าใจระหว่างแรงงานต่างด้าวกับผู้รับเหมาก่อนเสมอ

### แรงงานต่างด้าวถูกจับข้อหาไม่พกพาหรือไม่มีใบอนุญาตทำงาน

แรงงานต่างด้าวถูกจับจากใบอนุญาตเกิดขึ้นใน ๒ กรณี คือ กรณีไม่มีใบอนุญาตเกิดจากการลักลอบใช้แรงงานผิดกฎหมายของผู้รับเหมา และกรณีไม่พกพาใบอนุญาตเกิดจากการที่ผู้รับเหมา ยึดใบอนุญาตทำงานไว้เพื่อป้องกันการสูญหายหรือการหลบหนีของแรงงาน ซึ่งผู้รับเหมาสามารถป้องกันการเกิดปัญหานี้โดยการจดทะเบียนอนุญาตทำงานให้กับแรงงานของบริษัทเพื่อให้ถูกต้องตามกฎหมาย และตรวจสอบการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาช่วงเพื่อไม่ให้เกิดปัญหากระทบต่อแรงงานต่างด้าวทั้งโครงการ

การที่ผู้รับเหมายึดบัตรอนุญาตของแรงงานต่างด้าวไว้เนื่องจากแรงงานต่างด้าวยังคงจ่ายเงินค่าดำเนินการที่ผู้รับเหมาออกให้ไปก่อนไม่ครบจำนวนนั้น จะต้องมีการถ่ายสำเนาเพื่อให้แรงงานต่างด้าวถือครองด้วย เพื่อเป็นหลักฐานในการตรวจสอบต่อเจ้าหน้าที่ในกรณีแรงงานต่างด้าวถูกจับกุมนอกโครงการ โดยผู้รับเหมาเองต้องพร้อมแสดงหลักฐานตัวจริงต่อเจ้าหน้าที่ได้เสมอ

ในกรณีที่แรงงานต่างด้าวมีจ่ายเงินค่าดำเนินการขอใบอนุญาตทำงานครบจำนวนแล้ว ผู้รับเหมาต้องให้แรงงานต่างด้าวถือครองใบอนุญาตทำงานฉบับจริงด้วยตนเอง โดยไม่ยกเอาเหตุผลเรื่องการป้องกันแรงงานต่างด้าวหลบหนีมาเป็นข้ออ้างในการยึดใบอนุญาตทำงานหรือพาสปอร์ต แต่หากแรงงานต่างด้าวมีความประสงค์ให้ผู้รับเหมาจัดเก็บให้เพื่อป้องกันการสูญหายควรจัดเก็บไว้ ณ โครงการ

นอกจากนี้ต้องกำหนดกฎข้อห้ามเพื่อไม่ให้แรงงานต่างด้าวออกจากที่พักคนงานในยามวิกาล ซึ่งมีโอกาสเสี่ยงต่อการถูกจับกุมโดยเจ้าหน้าที่และจัดให้มีบุคคลคอยควบคุมดูแลความเรียบร้อยของแรงงานต่างด้าวในที่พักคนงานอยู่เสมอ

### ความเสี่ยงจากการลงทุนขอใบอนุญาตทำงานที่มีระยะเวลาสั้น

การจดทะเบียนอนุญาตทำงานให้กับแรงงานต่างด้าวมีความเสี่ยงจากอายุเอกสารต่างๆ ที่มีระยะเวลาสั้น และต้องต่ออายุทุกปี ทำให้ผู้รับเหมาแก้ปัญหาด้วยการไม่จดทะเบียน และจ่ายส่วยแก่เจ้าหน้าที่เพื่อตัดความเสี่ยงจากการลงทุนในกรณีที่ไม่มีแรงงานหลบหนีหรือก่อปัญหา ซึ่งถือเป็นวิธีการที่ไม่ถูกต้องเพราะผิดต่อหลักกฎหมาย แนวทางการแก้ไขที่ผู้รับเหมาอาจทำได้คือ การเลือกจดทะเบียนหรือต่อใบอนุญาตให้กับแรงงานต่างด้าวที่มีความประพฤติดี หรือมีการทำงานร่วมกันมาเป็นระยะเวลานาน ถือเป็นทางเลือกบุคคลที่จะสามารถทำงานร่วมกันได้โดยไม่ก่อให้เกิดปัญหาในภายหลัง ได้แก่ การหลบหนี หรือสร้างปัญหาต่างๆ เป็นต้น

ผู้รับเหมาที่มีกำลังทรัพย์อาจใช้การบริหารนายหน้า หรือบริษัทที่มีการรับประกันการจัดหาแรงงานให้ใหม่เพื่อลดความเสี่ยง ในกรณีที่ผู้รับเหมาไม่พอใจการทำงานของแรงงาน หรือแรงงานมีการหลบหนีเกิดขึ้น บริษัทนายหน้าจะทำการจัดหาแรงงานใหม่เพื่อมาทดแทนให้กับผู้รับเหมา

### ๒.๒ การจำกัดพื้นที่การทำงาน

#### แรงงานต่างด้าวถูกจับข้อหาทำงานนอกพื้นที่อนุญาต

ปัญหาแรงงานต่างด้าวถูกจับจากการทำงานนอกพื้นที่อนุญาตเกิดจากการที่ผู้รับเหมาใช้แรงงานไม่ตรงกับเขตพื้นที่ที่ได้จดทะเบียนไว้ ซึ่งปัญหานี้สามารถป้องกันได้โดยการพาแรงงานไป



ดำเนินการขออนุญาตเพิ่มหรือเปลี่ยนสถานที่ทำงานให้ถูกต้อง ก่อนมีการย้ายคนงานเข้าทำงานในโครงการที่ได้รับการว่าจ้างแห่งใหม่ ณ สำนักจัดหางานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑-๑๐ หรือสำนักจัดหางานจังหวัด

### **การเสียโอกาสได้งานนอกพื้นที่อนุญาตของแรงงาน**

ผู้รับเหมาต้องเสียโอกาสได้งานส่วนหนึ่งจากการจำกัดพื้นที่การทำงานของแรงงานต่างด้าว เพราะไม่สามารถเคลื่อนย้ายแรงงานได้อย่างเสรีและมีค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมมาก ทำให้ไม่คุ้มค่าเมื่อรับงาน แต่ผู้รับเหมาส่วนใหญ่จะไม่สนใจปัญหานี้ โดยจะเลือกรับงานก่อนแล้วจึงแก้ปัญหาด้วยการติดต่อเจ้าหน้าที่เพื่อขอให้อำนวยความสะดวกในการทำงาน ซึ่งวิธีการนี้ไม่ใช่วิธีการที่ถูกต้องเพราะถือเป็นการทำผิดกฎหมายของผู้รับเหมา แนวทางที่ผู้รับเหมาสามารถใช้แก้ปัญหาวางานทำได้โดยการจัดแรงงานชุดสำรองที่เป็นแรงงานไทย เพื่อสะดวกต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้าทำงานได้ในทันที โดยเฉพาะในช่วงเวลาเริ่มต้นโครงการ ที่อาจต้องมีการขออนุญาตเพิ่มหรือเปลี่ยนพื้นที่การทำงานให้กับแรงงานต่างด้าว นอกจากนี้ผู้รับเหมาอาจต้องเลือกปฏิเสธงานในพื้นที่เขตเมืองหรือพื้นที่ที่มีเจ้าหน้าที่ก่อกวนมาก หรือโครงการที่เจ้าของไม่อนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าว เพราะหากใช้แรงงานไทยทั้งโครงการอาจไม่คุ้มค่าต่อต้นทุนและระยะเวลาที่เสียไป

### **ค่าใช้จ่ายและระยะเวลาการขออนุญาตข้ามเขต**

ผู้รับเหมาต้องเสียค่าใช้จ่าย และระยะเวลาดำเนินการขออนุญาตเพื่อเพิ่มหรือเปลี่ยนสถานที่ทำงานให้กับแรงงานต่างด้าว ซึ่งอาจทำให้น้ำแรงงานต่างด้าวเข้าไปทำงานในโครงการได้ช้ากว่ากำหนดจากการดำเนินการล่าช้าของเจ้าหน้าที่ แนวทางที่ผู้รับเหมาสามารถทำได้คือเมื่อผู้รับเหมาทราบว่าต้องทำโครงการใดต่อไป ควรมีการเก็บเงินจากแรงงานไว้เพื่อสำรองจ่ายค่าขออนุญาตเพิ่มหรือเปลี่ยนสถานที่ทำงาน เพื่อไม่ให้กระทบต่อต้นทุนและต้องจัดเตรียมเอกสารของแรงงานต่างด้าวให้พร้อมสำหรับดำเนินการขออนุญาต โดยจะต้องมีการเผื่อระยะเวลาซึ่งอาจเกิดจากความล่าช้าในการทำงานของเจ้าหน้าที่ สำหรับแนวทางเชิงนโยบายที่ผู้รับเหมาอยากให้รัฐมีการแก้ไข คือ ไม่ควรมีการจำกัดพื้นที่การทำงาน หรือการต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมจากการเปลี่ยนสถานที่ทำงาน เพราะจะมีผลกระทบต่อต้นทุนของผู้รับเหมามากในกรณีที่ผู้รับเหมาขนาดเล็ก นอกจากนี้แล้วการดำเนินการของเจ้าหน้าที่ต้องมีความรวดเร็วกว่าเดิม

### **ความไม่คุ้มค่าต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวที่มีทักษะฝีมือ**

ความไม่คุ้มค่าจากการบริหารแรงงานฝีมือที่เป็นคนต่างด้าวนั้น เกิดจากการที่แรงงานฝีมือมีค่าจ้างสูงอยู่แล้วประกอบกับการขออนุญาตทำงานหรือเปลี่ยนสถานที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมเพื่อให้สามารถเคลื่อนย้ายแรงงานได้สะดวก ผู้รับเหมาอาจมีวิธีแก้ไขปัญหานี้โดยการบริหารแรงงานไทยในส่วนของงานที่ต้องใช้ทักษะฝีมือเพื่อให้สามารถเคลื่อนย้ายไปทำงานในโครงการต่างๆได้สะดวกมากขึ้น เนื่องจากอัตราค่าจ้างแรงงานฝีมือของไทยกับแรงงานฝีมือต่างด้าวจะไม่แตกต่างกันมากนักจากการมีกฎหมายควบคุมมาตรฐานค่าจ้างแรงงานที่คุ้มครองต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวซึ่งจดทะเบียนอนุญาตทำงานถูกต้องตามกฎหมาย

### **๒.๓ นโยบายของรัฐ**

#### **ความยุ่งยากและไม่ชัดเจนในการกำหนดนโยบายของภาครัฐ**

ปัญหาเกี่ยวกับนโยบายของภาครัฐนั้นผู้รับเหมาไม่สามารถแก้ไขได้ เนื่องจากไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย สิ่งที่ผู้รับเหมาสามารถทำได้คือเรียนรู้และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด แต่ผู้รับเหมาได้เสนอแนวทางที่อยากให้รัฐมีการแก้ไขหรือข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย เพื่อให้รัฐมีการปรับปรุงขั้นตอนหรือกระบวนการต่างๆ ที่ก่อให้เกิดปัญหา คือ การกำหนดค่าธรรมเนียมในการจดทะเบียนอนุญาตทำงานแรงงานต่างด้าวควรมีความเหมาะสมและน้อยกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพราะผู้ที่กำลังทรัพย์ในการจดทะเบียนจะเป็นบริษัทใหญ่ๆ เท่านั้น นอกจากนี้ต้องมีการดำเนินการรวดเร็วขึ้นและตัดขั้นตอนการดำเนินการให้มีความกระชับ สะดวก และรวดเร็ว โดยเจ้าหน้าที่ต้องทำงานด้วยความโปร่งใส ปัญหาอีกประการที่ผู้รับเหมาอยากให้รัฐมีการแก้ไขคือ การจำกัดจำนวนโควตาแรงงานต่างด้าว ที่ผู้ประกอบการให้ความเห็นว่าไม่ควรมีการจำกัดโควตาการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่ทำไว้ในครั้งแรก เนื่องจากจะไม่สามารถนำแรงงานต่างด้าวรายใหม่มาจดทะเบียนทดแทนได้ในกรณีที่แรงงานเดิมย้ายหรือเปลี่ยนนายจ้าง นอกจากนี้ควรกำหนดนโยบายระยะยาวเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาจากการเปลี่ยนแปลงนโยบายของแต่ละรัฐบาล เพราะจะทำให้เจ้าหน้าที่ที่ดำเนินงานเกิดความไม่พร้อมและทำงานได้ล่าช้า

#### **ความไม่แน่ใจนโยบายของรัฐเรื่องการผ่อนผันและต่ออายุแรงงานต่างด้าว**

ความไม่แน่ใจของผู้รับเหมา เกิดจากการการเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐในการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแต่ละปีที่มีกำหนดเวลาไม่แน่นอน และการจดทะเบียนกับแรงงานแต่ละประเภทที่มีความแตกต่างกัน ทำให้ผู้รับเหมาเกิดความสับสนในข้อมูลที่มีอยู่เดิมกับข้อมูลใหม่ แนวทางแก้ไขปัญหาเชิงปฏิบัติของผู้รับเหมาคือ บริษัทต้องจัดบุคคลากรซึ่งทำหน้าที่ศึกษานโยบายของรัฐ โดยการติดตามข้อมูลข่าวสารอยู่เสมอ และทำการกระจายข้อมูลสู่แต่ละโครงการด้วยการอบรมให้ความรู้กับผู้จัดการโครงการเพื่อสนองต่อนโยบายรัฐ สำหรับแนวทางเชิงนโยบายของภาครัฐที่ผู้รับเหมาต้องการให้เกิดขึ้นคือ ภาครัฐต้องมีการประชาสัมพันธ์ให้นายจ้างหรือสถานประกอบการทราบอย่างทั่วถึงเกี่ยวกับระยะเวลาการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่มีอย่างจำกัด หรือไม่ควรกำหนดระยะเวลาการจดทะเบียน เพื่อให้ให้นายจ้างสามารถพาแรงงานต่างด้าวไปจดทะเบียนได้ตลอดทั้งปี ซึ่งถือเป็นการลดปัญหาการจดทะเบียนไม่ทันกำหนด และการใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย และเพื่อให้สอดคล้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานก่อสร้าง ตามลักษณะการทำงานอุตสาหกรรมก่อสร้างหรือการหมุนเวียนแรงงานตามความต้องการแต่ละพื้นที่

#### **การกลั่นแกล้งของเจ้าหน้าที่รัฐและการเรียกเก็บส่วย**

ผู้รับเหมาที่ถูกเจ้าหน้าที่เรียกเก็บส่วยโดยส่วนใหญ่ เกิดจากการใช้แรงงานโดยไม่มีใบอนุญาตทำงาน จึงมีการจ่ายส่วยเพื่อให้สามารถใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายทำงานต่อไปได้ ผู้รับเหมาจะแก้ไขปัญหานี้ด้วยการหักเงินจากค่าจ้างของแรงงาน เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายให้กับเจ้าหน้าที่ ซึ่งการแก้ไขปัญหาค่าเรียกเก็บส่วยด้วยวิธีนี้ถือเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ผู้รับเหมาควรมีการแก้ไขปัญหาที่ต้นเหตุโดยการป้องกันปัญหาในระยะยาว ดังนี้

แนวทางเชิงปฏิบัติของผู้รับเหมาคือ ต้องทำการจดทะเบียนอนุญาตทำงานแรงงานต่างด้าวให้ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีการต่อใบอนุญาตทำงาน พาสปอร์ต หรือวีซ่า ก่อนเอกสารหมดอายุ เพื่อไม่ให้เกิดข้ออ้างของเจ้าหน้าที่ในการเรียกเก็บส่วยแลกกับความสะดวกในการทำงาน

โดยมีการจัดตั้งบุคคลซึ่งทำหน้าที่ตรวจสอบและทำทะเบียนประวัติแรงงานต่างด้าวของบริษัท เพื่อให้ไม่ให้เกิดการขาดต่ออายุของเอกสารสำคัญ พร้อมทั้งทำ หน้าตรวจสอบเอกสารประกอบการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ผู้รับเหมาช่วงพาเข้ามาทำงานในโครงการ เพื่อให้เป็นโครงการที่ปราศจากแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย

สำหรับแนวทางเชิงนโยบายของภาครัฐคือ เจ้าหน้าที่รัฐต้องบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานด้วยความโปร่งใส และไม่เลือกปฏิบัติกับบางสถานประกอบการ โดยการอาศัยช่องทางแสวงหาผลประโยชน์ จากการกระทำผิดของผู้รับเหมาในการบริหารแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย

### ๓. แนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านทักษะและฝีมือแรงงาน

ปัญหาด้านทักษะและฝีมือการทำงานของแรงงานต่างด้าวโดยส่วนใหญ่เกิดจากลักษณะของแรงงานต่างด้าวที่ขาดประสบการณ์การทำงานด้านการก่อสร้าง และส่วนหนึ่งมาจากการไม่ได้รับการควบคุมการทำงานที่ดีของผู้รับเหมา แนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาจึงเกี่ยวกับการบริหารบุคคลโดยการพัฒนาทักษะฝีมือ และใช้บุคคลให้ตรงกับความสามารถในงานที่ทำ ซึ่งจะได้อธิบายตามหัวข้อต่อไปนี้

#### ๓.๑ ทักษะการทำงาน

##### การสิ้นเปลืองวัสดุที่ใช้ทำงานมากกว่าปกติ

แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่สามารถทำงานได้ดีในระดับหนึ่ง แต่ไม่คำนึงถึงความสิ้นเปลืองวัสดุที่ใช้ นอกจากนี้ในแรงงานใหม่ๆ ที่เปลี่ยนสายอาชีพมาทำงานยังทำงานเสียหรือผิดพลาดบ่อยครั้ง ปัญหานี้มีแนวทางป้องกันและแก้ไข โดยการจัดหัวหน้าชุดที่มีความสามารถคอยควบคุมดูแลการทำงาน โดยเฉพาะในแรงงานต่างด้าวที่เข้าทำงานใหม่ซึ่งมีโอกาสทำงานผิดพลาดสูง นอกจากนี้การตัดหรือใช้วัสดุแต่ละชนิดเพื่อทำงาน เช่น เหล็กไม้แบบ จะต้องผ่านการประเมิน และสั่งการจากหัวหน้าชุดทุกครั้งเพื่อคำนวณความคุ้มค่าในการใช้งาน และต้องไม่สั่งงานแล้วปล่อยปะละเลยให้แรงงานทำงานโดยปราศจากการควบคุม

##### การสั่งแก้ไขงานของลูกค้า

การสั่งแก้ไขงานของลูกค้าเพราะผลงานไม่เป็นที่พึงพอใจ เกิดขึ้นจากการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ขาดทักษะฝีมือและความประณีต ส่วนหนึ่งถือเป็นความผิดของผู้รับเหมาที่ไม่ตรวจสอบคุณภาพก่อนส่งมอบงาน และใช้แรงงานไม่เหมาะสมกับความสามารถ สิ่งที่ผู้รับเหมาควรดำเนินการเพื่อลดปัญหานี้ ได้แก่ การเลือกใช้แรงงานต่างด้าวให้เหมาะสมกับความสามารถ โดยแรงงานที่มีทักษะต่ำหรือประสบการณ์ไม่เพียงพอไม่ควรให้ทำงานที่ต้องใช้ความประณีต หรือความละเอียดรอบคอบ ควรจัดงานนั้นให้แก่แรงงานต่างด้าวที่มีฝีมือ หรือแรงงานไทยที่มีความถนัดมากกว่า หากจำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าวเนื่องจากข้อจำกัดด้านเวลา ควรให้แรงงานไทยเข้าไปเก็บงานภายหลัง นอกจากนี้หัวหน้าชุดจะต้องคอยควบคุมระหว่างแรงงานต่างด้าวทำงานอยู่เสมอ เพื่อให้งานที่ทำตรงตามมาตรฐานที่กำหนดและสามารถแก้ไขจุดบกพร่องได้ ณ เวลานั้น และที่สำคัญผู้รับเหมาจะต้องทำการตรวจสอบคุณภาพงานก่อนส่งถึงมือฝ่ายที่ปรึกษา หรือลูกค้าทุกครั้ง

### การมีประสิทธิภาพการทำงานต่ำ

การที่แรงงานต่างด้าวมีประสิทธิภาพการทำงานต่ำ เกิดจากการขาดทักษะฝีมือและประสบการณ์การทำงานเป็นสำคัญ ผู้รับเหมาจึงต้องเลือกใช้แรงงานต่างด้าวให้เหมาะสมกับชนิดงาน โดยอาจจ้างแรงงานต่างด้าวในส่วนของงานที่ต้องใช้แรงงาน หรืองานกรรมกร ส่วนงานที่ต้องใช้ทักษะฝีมือหรืองานเฉพาะทางควรจ้างแรงงานไทยเพราะจะสามารถทำงานได้ดีกว่า การบริหารแรงงานต่างด้าวและแรงงานไทยร่วมกันตามความเหมาะสม จะช่วยให้ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นและยังถือเป็นการลดต้นทุนแรงงานของผู้รับเหมาด้วย

### การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ของผู้รับเหมาอย่างไม่เหมาะสม

การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ของแรงงานต่างด้าวอย่างไม่เหมาะสมเกิดจากไม่เคยผ่านการใช้งาน หรือใช้โดยไม่ใส่ใจเพราะถือว่าไม่ใช่อุปกรณ์ของตนเอง เครื่องมือและอุปกรณ์ใหม่ๆ ที่แรงงานต่างด้าวไม่เคยใช้มาก่อน จึงต้องมีการสอนการใช้งานจากแรงงานที่มีประสบการณ์หรือหัวหน้าชุด พร้อมทั้งบอกวิธีการเก็บรักษาหลังการใช้งานให้ถูกวิธี นอกจากนี้ยังต้องจัดหัวหน้าชุดคอยควบคุมการทำงานอย่างเคร่งครัดโดยเฉพาะแรงงานที่เข้ามาทำงานในโครงการใหม่ หรือแรงงานที่เริ่มฝึกใช้งาน และต้องตรวจสอบสภาพเครื่องมือก่อนและหลังใช้งานอยู่เสมอ พร้อมทั้งเพื่อมูลค่าความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นในงบประมาณโครงการ เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อต้นทุน

### การขาดความรู้ในเรื่องวัสดุก่อสร้าง

แรงงานก่อสร้างที่ทำงานมาระยะหนึ่งจะคุ้นเคยกับวัสดุก่อสร้าง เนื่องจากผู้รับเหมาส่วนใหญ่จะรับงานในลักษณะใกล้เคียงกัน จึงทำให้แรงงานต่างด้าวทำงานกับวัสดุเดิมๆ อยู่เสมอปัญหาที่เกิดขึ้นจึงเกิดจากวัสดุที่แรงงานไม่เคยใช้ หรือแรงงานที่เปลี่ยนสายอาชีพมาทำงานก่อสร้างใหม่ แนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจึงคล้ายกับการใช้เครื่องมือผิดประเภท คือ ต้องมีการสอนการใช้งานสำหรับวัสดุใหม่ๆ และแรงงานที่เปลี่ยนสายอาชีพจะต้องมีการควบคุมงานโดยหัวหน้าชุดอย่างเข้มงวด

### ๓.๒ การลงทุนพัฒนาทักษะ

#### ค่าใช้จ่ายและระยะเวลาในการสอนหรือฝึกอบรม

การลงทุนกับแรงงานต่างด้าวนอกจากการจะมีค่าใช้จ่ายจากกระบวนการจดทะเบียนอนุญาตทำงานแล้ว ยังต้องลงทุนฝึกหรืออบรมแรงงานต่างด้าว เนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่จะไม่ผ่านการทำงานด้านก่อสร้างมาก่อน โดยเฉพาะแรงงานที่นำเข้ามาจากประเทศต้นทางอย่างถูกกฎหมาย MOU แนวทางการพัฒนาทักษะแรงงานเพื่อการประหยัดต้นทุนและระยะเวลาคือ การให้แรงงานเก่าสอนแรงงานใหม่ หรือให้หัวหน้าชุดที่มีความรู้และประสบการณ์การทำงานคอยควบคุมและชี้แนะ เพราะจะทำให้ผู้รับเหมาไม่ต้องเสียเงินลงทุนและยังช่วยลดปัญหาในด้านการสื่อสาร นอกจากนี้ผู้รับเหมาควรจัดให้มีการอบรมความรู้ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในโครงการเกี่ยวกับลักษณะงานที่ทำ และความปลอดภัยในโครงการ โดยมีการจัดทำเป็นภาษาของประเทศต้นทางแรงงาน หรือให้หัวหน้าชุดเป็นผู้อธิบายในภาษาที่แรงงานเข้าใจ สำหรับผู้รับเหมารายใหญ่จะมีการจัดตั้งศูนย์ฝึกและพัฒนาแรงงาน ซึ่งจะทำให้แรงงานมีความพร้อมในทุกด้าน ทั้งทักษะฝีมือ การใช้เครื่องมืออุปกรณ์ ซึ่งจะช่วยลดปัญหาทางานผิดพลาด การแก้ไขงานที่หน้างาน

### การกีดกันการพัฒนาฝีมือของแรงงานต่างด้าวจากแรงงานไทย

แรงงานต่างด้าวถูกกีดกันการพัฒนาฝีมือจากแรงงานไทย จากการที่แรงงานไทยสามารถต่อยอดฝีมือของตนเองเพื่อเป็นช่างเฉพาะทางในด้านต่างๆ ได้ต่างกับแรงงานต่างด้าวที่ผู้รับเหมาไม่ยอมลงทุนเพื่อพัฒนาทักษะเพราะไม่คุ้มค่า นอกจากนี้ยังพบปัญหาความไม่พอใจระหว่างแรงงานต่างด้าวกับแรงงานไทยในที่ทำงานหรือการทะเลาะวิวาท แต่แรงงานต่างด้าวนั้นเมื่อทำงานซ้ำ ๆ ทักษะฝีมือจะเพิ่มขึ้น ผู้รับเหมาจึงควรสนับสนุนการพัฒนาทักษะด้วยการกำหนดค่าแรงของแรงงานต่างด้าวให้มีความเหมาะสมกับฝีมือ ไม่เอาเปรียบค่าแรงของแรงงานต่างด้าวเพื่อให้เกิดความยุติธรรมในการบริหารระหว่างแรงงานต่างด้าวและแรงงานไทย และจัดให้มีการทำงานแยกกันอย่างชัดเจนเพื่อป้องกันปัญหาความไม่พอใจอันนำไปสู่การทะเลาะวิวาท

#### ๔. แนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน

ปัญหาการสื่อสารและการปฏิบัติงานของ แรงงานต่างด้าวเกิดจากความแตกต่างกันทางด้านภาษา เชื้อชาติ และทัศนคติในการทำงาน ผู้รับเหมาจึงต้องมีการบริหารจัดการเพื่อลดความต่างของบุคคลในโครงการให้สามารถทำงานร่วมกันได้ ซึ่งแนวทางที่ผู้รับเหมาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นสามารถอธิบายได้ดังหัวข้อต่อไปนี้

##### ๔.๑ การสื่อสาร

#### ความไม่เข้าใจภาษาระหว่างผู้ควบคุมงานกับแรงงานต่างด้าว

แรงงานต่างด้าวโดยส่วนใหญ่จะไม่สามารถพูดหรือฟังภาษาไทยได้ จึงเกิดปัญหาและส่งผลกระทบต่องานเมื่อการมีความเข้าใจไม่ตรงกันระหว่างผู้ควบคุมงานกับแรงงานต่างด้าว แนวทางที่ผู้รับเหมาใช้เพื่อแก้ปัญหา คือ การจัดแรงงานเป็นชุดงาน เช่น ชุดงานปูน ชุดงานสี และชุดงานผ้า เป็นต้น โดยในแต่ละชุดงานจะต้องมีหัวหน้าชุดหรือแรงงานต่างด้าว ๑ คน ที่สามารถพูดและฟังภาษาไทยรู้เรื่อง เพื่อเป็นสื่อกลางในการสั่งงานผ่านไปยังแรงงานต่างด้าวคนอื่นๆ และหลังจากสั่งงานไปแล้วยังคงต้องคอยควบคุม ดูแล และตรวจสอบการทำงานอยู่เสมอว่าแรงงานต่างด้าวมีความเข้าใจในคำสั่งจริงหรือไม่

#### การไม่รู้หนังสือของแรงงานต่างด้าว

ปัญหาการไม่รู้หนังสือของแรงงานต่างด้าว โดยส่วนใหญ่จะไม่มีผลกระทบต่อผู้รับเหมา เนื่องจากการทำงานของแรงงานต่างด้าวจะอาศัยการควบคุมการทำงานโดยหัวหน้าชุดเป็นหลัก แต่ผู้รับเหมาควรมีการอบรมก่อนเริ่มปฏิบัติงาน (OJT) โดยมีล่ามแปลเป็นภาษาของประเทศต้นทางควบคู่ไปด้วย โดยเฉพาะงานที่มีความเสี่ยง มีมูลค่าสูงหรือมีกำหนดระยะเวลา

#### ลูกค้ายึดใจที่ไม่สามารถสื่อสารกับแรงงานต่างด้าวได้

ความไม่พอใจของลูกค้ายกจากการไม่สามารถสื่อสารกับแรงงานต่างด้าวเพื่อบอกสิ่งที่ต้องการขณะที่แรงงานทำงานอยู่ได้นั้น เกิดขึ้นในงานขนาดเล็กที่ลูกค้ายาเดินตรวจงานด้วยตนเองเมื่อไม่พบผู้ควบคุมงานลูกค้ายิ่งต้องคุยกับแรงงานต่างด้าว ซึ่งปัญหานี้ส่วนหนึ่งเป็นความผิดของผู้รับเหมาที่ไม่อยู่ควบคุมงาน แนวทางการแก้ไขของผู้รับเหมาคือต้องมีผู้ควบคุมงาน หรือมีหัวหน้าชุดที่สามารถพูดภาษาไทยได้เสมอในชุดงาน เพื่อสามารถรับฟังและแจ้งสิ่งที่ลูกค้ายึดใจต้องการแก่วิศวกรในกรณีที่ไม่ได้พบกับลูกค้ายึดใจโดยตรง

## การขาดความสามารถอ่านและใช้ภาษาต่างประเทศเบื้องต้น

แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จะไม่สามารถอ่านหรือใช้ภาษาต่างประเทศได้ ยกเว้นหัวหน้าชุดที่อาศัยในประเทศไทย และผ่านการทำงานด้านก่อสร้างมานานจะมีทักษะทางภาษาที่ดีขึ้น ผู้รับเหมาจึงต้องเลือกให้ในแต่ละชุดงานมีหัวหน้าชุดที่มีทักษะภาษา เพื่อสามารถรับคำสั่งจากวิศวกรหรือโพรแมน และกระจายงานให้แก่แรงงานต่างด้าวที่เป็นลูกน้องได้

### ๔.๒ พฤติกรรมการทำงาน

#### การโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงาน

แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานเพื่อทำงานในบริษัทที่ให้ค่าแรงสูงกว่าเป็นหลัก การแก้ปัญหาของผู้รับเหมาโดยการยึดบัตรอนุญาตทำงาน หรือเอกสารประจำตัวของแรงงานต่างด้าวยังคงไม่เห็นผลเท่าที่ควร เนื่องจากยังมีแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมากที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานกับนายจ้างใหม่เพราะถูกยึดบัตรไว้ ผู้รับเหมาสามารถแก้ปัญหาคารโยกย้ายเปลี่ยนแปลงงานของแรงงานต่างด้าวด้วยการบริหารแรงงานต่างด้าวนำเข้า จากประเทศต้นทาง (MOU) ผ่านนายหน้าหรือบริษัทรับจัดหาแรงงาน ซึ่งจะมีการรับประกันการหลบหนีของแรงงาน และจะจัดหาแรงงานมาทดแทนแรงงานเดิมในระยะเวลาที่กำหนด แต่ยังคงมีข้อเสียตรงที่มีต้นทุนสูง และแรงงานส่วนใหญ่ยังคงขาดทักษะการทำงาน

ผู้รับเหมาอาจป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาโดยการจูงใจให้แรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่อยากร่วมงานด้วยต่อไป ได้แก่ การจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานนอกเวลาแก่แรงงานให้ครบและตรงตามเวลา โดยผู้รับเหมาจะต้องไม่หาเรื่องเพื่อหักค่าจ้างกับแรงงานต่างด้าวอย่างไม่มีเหตุผล เพราะผู้รับเหมาที่มีการจ่ายค่าจ้างไม่ครบจำนวน หรือทำการยึดเงินค่าจ้างส่วนหนึ่งของแรงงานต่างด้าวไว้เพื่อป้องกันการหลบหนี จะไม่สามารถทำงานร่วมกับแรงงานได้ในระยะยาว เพราะท้ายที่สุดแล้วแรงงานต่างด้าวก็จะหนีไป

นอกจากนี้ผู้รับเหมาควรจัดให้มีงานนอกเวลาตามเห็นสมควร เนื่องจากแรงงานต่างด้าวต้องการงานเพื่อหาเงินเป็นหลัก จึงมีความพอใจเมื่อผู้รับเหมา มีการบริหารงานนอกเวลาเพิ่มเติมแต่ผู้รับเหมาต้องไม่ใช้งานหนักจนเกินขอบเขตที่แรงงานต่างด้าวสามารถรับได้ การจัดสวัสดิการด้านอื่นๆ นอกจากค่าจ้างและค่าทำงานนอกเวลาให้กับแรงงานต่างด้าว ได้แก่ ที่พัก รถรับ-ส่ง ค่ารักษาพยาบาล ค่าต่อใบอนุญาต รางวัลหรือการจัดเลี้ยง ค่าศึกษาของบุตร เป็นต้น จะช่วยให้แรงงานต่างด้าวมีสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีและอยากร่วมงานกับผู้รับเหมาต่อไป

#### การสร้างปัญหาต่อการปกครอง

การบริหารแรงงานต่างด้าวโดยปล่อยปะละเลย และไม่เอาใจใส่ดูแลจะทำให้แรงงานต่างด้าว เริ่มมีการรวมกลุ่มและแบ่งพรรคพวก ทำให้แรงงานจำนวนนี้สั่งการได้ยากขึ้น หรือก่อปัญหา นำความเสียหายมาสู่โครงการ แนวทางที่ผู้รับเหมาควรทำเพื่อแก้ไขปัญหานี้คือ ในแรงงานที่ปกครองยาก ไม่เชื่อฟังคำสั่ง หรือก่อเรื่องสร้างความเสียหายให้กับโครงการและผู้อื่น เมื่อพบว่ามีมติดขัดเจตนาต้องให้ออกจากการทำงาน เพราะเมื่อเก็บแรงงานเหล่านี้ไว้กับโครงการอาจก่อให้เกิดปัญหาตามมาอีกในอนาคต

### การรวมกลุ่มเพื่อต่อรองกับนายจ้าง

แรงงานส่วนใหญ่มีการรวมกลุ่มเพื่อต่อรองกับนายจ้างเรื่องเงินค่าจ้าง และขอยุติงานเพื่อกลับบ้าน แนวทางที่ผู้รับเหมาควรปฏิบัติเมื่อพบกับปัญหานี้คือ ต้องมีการรับฟังหรือยินยอมข้อเรียกร้องเมื่อแรงงานต่างด้าวมีการต่อรองบ้างตามเหตุสมควร โดยไม่ปฏิเสธการต่อรองเสียทุกครั้ง เนื่องจากจะทำให้แรงงานต่างด้าวเกิดความไม่พอใจ และโยกย้ายเปลี่ยนแปลงงานเพื่อทำงานกับนายจ้างรายอื่น

### การขาดความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

แรงงานต่างด้าวมีความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นน้อย ด้วยภาษา วัฒนธรรม และประเพณี ก่อให้เกิดปัญหาด้านการสื่อสารและทัศนคติในการทำงาน ซึ่งอาจทำให้เกิดความขัดแย้งหรือไม่พอใจกับแรงงานจากประเทศอื่นเมื่อต้องทำงานร่วมกัน ผู้รับเหมาสามารถแก้ไขปัญหานี้โดยการจัดชุดแรงงานแยกตามตามประเทศต้นทาง แรงงานงานที่เป็นเครือญาติหรือมาจากประเทศเดียวกัน ควรจัดให้ทำงานร่วมกันเพื่อลดความขัดแย้งจากความแตกต่างในด้านต่างๆ การทำงานร่วมกันระหว่างแรงงานต่างด้าวและวิศวกร หรือโพรแมน จะต้องมีหัวหน้าชุดที่สามารถพูดได้ ๒ ภาษาเพื่อเป็นสื่อกลางในการสั่งงานแรงงานเสมอ

### การขาดความรับผิดชอบในการทำงานและประมาท

แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ยังคงขาดความรับผิดชอบในการทำงาน โดยการทำงานแต่ละครั้งจะเน้นให้ผลงานออกมารวดเร็ว แต่ขาดซึ่งความละเอียดรอบคอบ จนทำให้งานมีความผิดพลาดเสียหายและต้องได้รับการแก้ไข ดังนั้นในงานที่ต้องอาศัยความรับผิดชอบหรือความละเอียดรอบคอบในการทำงาน ผู้รับเหมาควรให้แรงงานไทยหรือแรงงานต่างด้าวที่มีทักษะฝีมือและประสบการณ์ทำ หากจำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าวทักษะต่ำทำ เนื่องจากการเร่งงานควรให้แรงงานไทยตามเก็บงานในภายหลัง และจะต้องมีหัวหน้าชุดควบคุมและตรวจสอบการทำงานตลอดเวลา

### ๕. แนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงาน

ปัญหาความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานต่างด้าว เกิดขึ้นจากหลายปัจจัยในหลายๆ ด้าน ทั้งจากทักษะของแรงงาน การสื่อสาร หรือทัศนคติของแรงงานต่างด้าวที่มีความแตกต่างจากแรงงานไทย สิ่ง que ผู้รับเหมาต้องทำเสมอในโครงการก่อสร้างคือ การคำนึงถึงความปลอดภัยในการทำงานของบุคคลต่างๆ เนื่องจากการก่อสร้างเป็นงานเสี่ยงอันตรายและอาจเกิดอุบัติเหตุได้ทุกเมื่อ แนวทางที่ผู้รับเหมาใช้เพื่อจัดการกับปัญหาต่างๆ สามารถอธิบายได้ดังหัวข้อต่อไปนี้

#### ๕.๑ อุบัติเหตุจากการทำงาน

##### การเกิดอุบัติเหตุจากการขาดความชำนาญงาน

การเกิดอุบัติเหตุจากความชำนาญโดยส่วนใหญ่จะเกิดกับการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ต้องใช้ไฟฟ้าในการทำงาน พบได้มากในแรงงานใหม่ที่ขาดประสบการณ์ในการใช้เครื่องมือ ผู้รับเหมาสามารถป้องกันปัญหานี้ด้วยการควบคุมการทำงานแรงงานต่างด้าวที่ขาดประสบการณ์ หรือเพิ่งเริ่มเข้าทำงานด้านก่อสร้างอย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะเมื่อแรงงานต้องมีการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการทำงาน นอกจากนี้จะต้องตรวจสอบความพร้อมของอุปกรณ์ก่อนการใช้งานเสมอ

### การเกิดอุบัติเหตุจากความไม่เข้าใจภาษาและสัญลักษณ์

แม้ว่าแรงงานส่วนใหญ่จะไม่ได้ใช้ภาษาในการทำงานร่วมกันมากนัก แต่หากเกิดความเข้าใจไม่ตรงกันขณะทำงานก็อาจนำมาซึ่งการเกิดอุบัติเหตุได้เช่นกัน แนวทางที่ผู้รับเหมาใช้เพื่อป้องกันปัญหานี้คือ การจัดทำมีหัวหน้าชุดที่สามารถพูดภาษาของแรงงานได้คอยควบคุมการทำงาน โดยการสั่งการ และอธิบายให้แรงงานเกิดเข้าใจอยู่เสมอ

นอกจากนี้แล้วการจัดชุดแรงงานแต่ละชุดไม่ควรจัดให้มีการผสมผสานกันจากแรงงานหลายประเทศ การจัดชุดแรงงานและหัวหน้าชุดที่มาจากประเทศเดียวกันจะช่วยให้แรงงานสามารถสื่อสารและมีความเข้าใจที่ตรงกันขณะปฏิบัติงาน พร้อมทั้งจัดให้มีการสอนหรืออบรมเกี่ยวกับสัญลักษณ์ และความปลอดภัยในโครงการแก่แรงงานต่างด้าวเป็นภาษาของประเทศต้นทางแรงงาน

### การบาดเจ็บจากทัศนคติในการทำงาน ประมาทเลินเล่อ

การบาดเจ็บจากทัศนคติในการทำงานของแรงงานต่างด้าวเกิดจากการที่แรงงานต่างด้าวไม่กลัวต่องานเสี่ยง สกปรก และอันตราย หรือมีความประมาทในการทำงาน แนวทางที่ผู้รับเหมาควรทำเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุร้ายแรงคือ ต้องจัดหาอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลให้กับแรงงานต่างด้าว และจัดระบบความปลอดภัยให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน โดยงานที่มีความเสี่ยงสูงผู้รับเหมาจะต้องทำการควบคุมการทำงานตลอดเวลา และในกรณีที่สภาพหน้างานไม่พร้อมให้แรงงานปฏิบัติงาน ผู้รับเหมาในฐานะผู้ควบคุมงานจะต้องสั่งให้มีการหยุดงานจนกว่าจะเห็นว่า สภาพหน้างานมีความปลอดภัย จึงจะสามารถสั่งการให้แรงงานทำงานต่อไปได้

### ความเครียดทางสังคมส่งผลให้เกิดความเจ็บป่วย

แรงงานต่างด้าวที่ต้องจากประเทศบ้านเกิดมาเพื่อหางานทำ ในสภาพสังคมเมืองที่แตกต่างจากประเทศตน จะเกิดความเครียดจากปัญหาการจ่ายเงินของผู้รับเหมาที่ล่าช้า รวมถึงปัญหาการคิดถึงบ้าน การจัดทำแรงงานต่างด้าวที่เป็นญาติพี่น้อง เพื่อนหรือคนรู้จักที่มาจากประเทศเดียวกันได้ทำงานร่วมกัน จะช่วยให้แรงงานสามารถสื่อสารและพูดคุยกันได้เข้าใจ และการอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวลากลับบ้านได้ตามสมควร จะช่วยลดปัญหาความเครียดของแรงงานที่ต้องอยู่ในสังคมเมืองและการคิดถึงประเทศบ้านเกิดได้ นอกจากนี้ผู้รับเหมาจะต้องปฏิบัติกับแรงงานต่างด้าวและแรงงานไทยอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาความแตกต่างในการเลือกปฏิบัติ โดยอาจจัดให้มีกิจกรรม การมอบรางวัล หรือการจัดเลี้ยงในโอกาสต่างๆ เพื่อให้แรงงานต่างด้าวผ่อนคลายความตึงเครียดจากการทำงาน

### ๕.๒ พฤติกรรมเสี่ยง

#### ร่างกายไม่พร้อมปฏิบัติงานจากการดื่มสุราและของมึนเมา

แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จะมีการดื่มสุราหลังเลิกงานอยู่เสมอ ซึ่งส่งผลต่อสภาพความพร้อมของร่างกายก่อนเริ่มปฏิบัติงานในโครงการ หากผู้รับเหมามีการปล่อยละเลยให้แรงงานที่มีความไม่พร้อมเข้าทำงานอาจนำมาซึ่งการเกิดอุบัติเหตุ เช่น การตกจากที่สูง หรืออุบัติเหตุจากไฟฟ้าเป็นต้น แนวทางป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นตามมาคือ การจัดทำให้มีการตรวจสภาพความพร้อมของร่างกายแรงงานก่อนเริ่มปฏิบัติงาน โดยมีเครื่องตรวจวัดระดับแอลกอฮอล์ หรือการตรวจสอบโดยฝ่ายความ



ปลอดภัยโครงการ หากพบว่าแรงงานมีสภาพไม่พร้อมต้องให้หยุดพักงาน โดยการจดชื่อห้ามเข้าบริเวณโครงการ และจะต้องมีการลงโทษหัวหน้าชุด หรือผู้รับเหมาช่วงที่มีการละเลยให้แรงงานสภาพร่างกายไม่พร้อมเข้ามาปฏิบัติงานในโครงการ นอกจากนี้ยังต้องควบคุมการดื่มสุราในที่พักคนงานโดยการกำหนดระยะเวลาการดื่ม เพื่อให้แรงงานต่างด้าวได้รับการพักผ่อนเต็มที่

### **การขาดระเบียบวินัยในการทำงานและไม่สวมใส่อุปกรณ์ป้องกัน**

แรงงานต่างด้าวมักไม่สวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายในการทำงาน เนื่องจากความไม่สะดวกในการทำงาน หรือเกิดจากการมีอุปกรณ์ไม่ครบ ไม่พกมา หรือสูญหาย ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวเหล่านี้อาจเกิดอุบัติเหตุร้ายแรงจากการไม่มีอุปกรณ์ช่วยป้องกัน ผู้รับเหมาในฐานะนายจ้างจึงควรจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนตัวแก่แรงงานต่างด้าวให้ครบ ได้แก่ หมวกนิรภัย ผ้าปิดปากและจมูก และเสื้อสะท้อนแสงในกรณีต้องทำงานกลางคืน เป็นต้น นอกจากนี้เมื่อแรงงานต้องทำงานที่สูงต้องมีเข็มขัดนิรภัย หรือระบบป้องกันอันตรายให้กับแรงงาน และต้องหมั่นตรวจเช็คอุปกรณ์ของแรงงานอยู่เสมอ หากพบว่าแรงงานมีอุปกรณ์ไม่ครบจะต้องมีการจัดหาให้หรือไม่ให้ทำงานในขณะนั้นในงานเสี่ยงอันตรายจะต้องมีหัวหน้าชุดหรือผู้ควบคุมงาน คอยควบคุมให้แรงงานสวมใส่อุปกรณ์อยู่เสมอ และต้องเฝ้าดูแลระหว่างแรงงานปฏิบัติงานตลอดเวลา

### **การไม่ช่วยเหลือดูแลความสงบเรียบร้อยหรือสิ่งอันตรายในโครงการ**

แรงงานส่วนใหญ่จะไม่ช่วยเหลือดูแลความสงบเรียบร้อยหรือสิ่งอันตรายในโครงการหากไม่ได้รับคำสั่งเพราะจะสนใจเพียงการทำงานของตนเองเท่านั้น ผู้รับเหมาจึงต้องจัดบุคคลเพื่อมีหน้าที่ดูแลความสะอาดหลังเสร็จงาน และตรวจสอบความเรียบร้อยของเศษวัสดุที่อาจก่อให้เกิดอันตราย ซึ่งอาจให้หัวหน้าชุดเป็นผู้สั่งการแก่แรงงาน และควบคุมดูแลไม่ให้แรงงานเล่นกันระหว่างทำงาน เพราะอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สินของโครงการ

### **การหักโหมทำงานนอกเวลา**

แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จะทำงานนอกเวลาทุกครั้ง เมื่อผู้รับเหมามีการเปิดให้มีการทำงานนอกเวลา เนื่องจากมีความต้องการหาเงินเป็นหลัก โดยแรงงานส่วนใหญ่มีความอดทน ไม่เจ็บป่วย หรือบาดเจ็บจากสภาพแวดล้อมที่อาจมีแสงสว่างไม่เพียงพอ แต่ผู้รับเหมาเองควรมีแนวทางเพื่อป้องกันการเกิดปัญหาหรืออุบัติเหตุร้ายแรง โดยการจัดช่วงเวลาการทำงานนอกเวลาให้มีความเหมาะสม ควรเฉลี่ยงานนอกเวลาให้เท่ากันๆ ทั้งโครงการเพราะการจัดให้มีการทำงานนอกเวลาถี่เกินไปในช่วงเร่งงานเพื่อส่งมอบแก่ลูกค้า ทำให้แรงงานเสี่ยงต่อการเจ็บป่วยและบาดเจ็บ นอกจากนี้ผู้รับเหมาต้องจัดระบบแสงสว่างให้มีความเพียงพอต่อการทำงาน และต้องไม่บังคับให้แรงงานต่างด้าวที่มีความไม่พร้อมของสภาพร่างกายหรือเจ็บป่วยทำงานนอกเวลา เพราะจะเป็นการเพิ่มโอกาสเจ็บป่วยเพิ่มเติม หรือเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน

### **๖. แนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านสังคมและสาธารณสุข**

แรงงานต่างด้าวมักถูกมองว่าเป็นตัวการก่อให้เกิดปัญหาทางสังคมและสาธารณสุข โดยแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้างนั้นจำเป็นต้องเปลี่ยนสถานที่เพื่อทำงานอยู่เสมอ ซึ่งอาจสร้างความเดือดร้อนต่อชุมชนในละแวกใกล้เคียงที่โครงการมีการจัดให้เป็นที่พักคนงาน แนวทางป้องกัน

และแก้ไขปัญหาของผู้รับเหมาจึงต้องมีการออกกฎ หรือมีระบบการจัดการเพื่อควบคุมพฤติกรรมต่างๆ ของแรงงานต่างด้าวตามแต่กรณี ซึ่งจะได้อธิบายตามหัวข้อต่อไปนี้

### ๖.๑ การอยู่ร่วมกับชุมชน

#### การทะเลาะเบาะแว้งกับแรงงานไทยหรือคนต่างด้าวในชุมชนใกล้เคียง

การทะเลาะเบาะแว้งระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าว หรือแรงงานต่างด้าวด้วยกันนั้นส่วนใหญ่จะเกิดจากการตีมีสสุราเป็นหลัก แนวทางการป้องกันปัญหาคือการจัดที่พักระหว่างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวให้แยกกันอย่างชัดเจน หากมีความจำเป็นต้องเช่าที่ดินเป็นที่พักคนงานร่วมกับบริษัทอื่น จะต้องมีการกำหนดเขตพื้นที่โดยการกั้นรั้วเขตแดนให้มิดชิด และจัดให้มีหัวหน้าชุดคอยดูแล พร้อมกันนี้ผู้รับเหมาจำเป็นต้องมีการควบคุมการตีมีสสุราของแรงงานต่างด้าว เนื่องจากเป็นสาเหตุหลักของการอาละวาดหรือทะเลาะเบาะแว้ง ทั้งกับแรงงานต่างด้าวด้วยกันเองหรือกับแรงงานไทย

#### การสร้างความปลอดภัยต่อชุมชนใกล้เคียง

ความปลอดภัยของคนในชุมชน เกิดจากการได้รับข้อมูลแรงงานต่างด้าวตามสื่อต่างๆ ทำให้ผู้รับเหมาประสบปัญหาเมื่อต้องพาแรงงานต่างด้าวเข้าไปทำงานใกล้กับชุมชน ผู้รับเหมาสามารถลดความปลอดภัยของคนในชุมชนได้ โดยการเลือกตั้งที่พักคนงานในพื้นที่ว่างและห่างไกลจากชุมชน หากจำเป็นต้องทำการตั้งที่พักใกล้กับชุมชนต้องจัดให้มีระเบียบและมีรั้วมิดชิด เพื่อไม่ให้เป็นที่สะดุดตาต่อผู้พบเห็น พร้อมทั้งออกกฎข้อบังคับเพื่อควบคุมแรงงานจากพฤติกรรมต่างๆ ที่อาจสร้างความรำคาญแก่ชาวบ้าน เพื่อลดปัญหาการร้องเรียนต่อเจ้าหน้าที่ และต้องห้ามแรงงานต่างด้าวออกนอกพื้นที่ในยามวิกาล

#### การก่ออาชญากรรม (ทำร้ายร่างกาย ฆ่าคน ลักทรัพย์ กระทำความผิดเกี่ยวกับเพศ)

ปัญหาการก่ออาชญากรรมของแรงงานต่างด้าวพบที่เกิดขึ้นน้อย เนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่กลัวการถูกจับดำเนินคดีและถูกส่งกลับประเทศ หากไม่เกินกว่าความอดทนแรงงานต่างด้าวจะไม่ก่อปัญหาต่างๆ ขึ้น แต่ผู้รับเหมาควรป้องกันปัญหาด้วยการจ่ายค่าจ้างแรงงานต่างด้าวให้ตรงเวลา เพราะแรงงานส่วนใหญ่ที่ก่อปัญหา หรือก่อคดีอาชญากรรมมักเกิดจากความเดือดร้อนเรื่องเงินเป็นหลัก พร้อมกันนี้จะต้องกำจัดการจ้างแรงงานต่างด้าวที่เป็นกลุ่มเสี่ยงต่อการก่ออาชญากรรม เช่น มีการตีมีสสุราและทะเลาะกันเองบ่อยๆ เป็นต้น โดยต้องมีการตักเตือน และหากมีการทำ ความผิดซ้ำ ๆ จะต้องให้ออกจากงาน นอกจากนี้ต้องจัดตั้งบุคคลเพื่อดูแลความสงบเรียบร้อยในที่พักคนงาน ไม่ให้มีแรงงานต่างด้าวออกนอกที่พักในยามวิกาลเพื่อลดปัญหาการก่อเหตุ หรือมีตั้งตู้แดงเพื่อให้เจ้าหน้าที่เข้ามาตรวจสอบเป็นระยะเพื่อให้แรงงานต่างด้าวหวาดกลัวและไม่กล้าทำความผิด หากพบปัญหาแรงงานต่างด้าวก่ออาชญากรรมร้ายแรงผู้รับเหมาจะต้องให้เจ้าหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการจับกุมดำเนินคดี

#### การเล่นการพนัน หรือถูกจับด้วยข้อหาเล่นการพนัน

แรงงานต่างด้าวเมื่อมีเวลาว่างจากการทำงาน หรือมีการรวมตัวกันจากหลายโครงการมักมีปัญหาการเล่นการพนัน ส่งผลให้แรงงานเหล่านี้ถูกเจ้าหน้าที่จับกุมดำเนินคดี และผู้รับเหมาเองจะถูกริดไถจากเจ้าหน้าที่ ผู้รับเหมาสามารถป้องกันการเกิดปัญหานี้ด้วยการออกกฎข้อห้ามการเล่นพนันในที่พักคนงาน พร้อมทั้งกำหนดบทลงโทษให้ชัดเจนโดยต้องกำจัดการเล่นพนันไม่ให้มีใน

ที่พนักงาน ในกรณีต้องเช่าที่ดินเป็นที่พนักงานร่วมกันกับบริษัทอื่นที่มีบ่อนการพนัน จะต้องป้องกันแรงงานของตนไม่ให้เข้าไปมีส่วนยุ่งเกี่ยว หากบริเวณที่พนักงานมีพื้นที่มากอาจจัดให้มีลานกีฬาสำหรับออกกำลังกาย เพื่อให้แรงงานใช้เวลาว่างจากการทำงานในการเล่นกีฬา มากกว่าเล่นการพนัน การใช้สารเสพติด ต้มสุราและของมีเมา

ผู้รับเหมาส่วนใหญ่ในโครงการยังคงไม่แน่ใจถึงการให้สารเสพติดของแรงงานต่างด้าว เนื่องจากไม่มีมาตรการในการตรวจสอบที่จริงจัง พบเพียงปัญหาการต้มสุราและของมีเมา ซึ่งไม่ผิดกฎหมายแต่อย่างใด การป้องกันปัญหาการใช้สารเสพติดของแรงงานต่างด้าวสามารถทำได้ด้วยการจัดให้มีการตรวจสอบ โดยมีการตรวจปัสสาวะแรงงานเพื่อหาสารเสพติดก่อนเริ่มปฏิบัติงาน และมีการสุ่มตรวจรายเดือนกับแรงงานต่างด้าวในกลุ่มเสี่ยง เพื่อให้แรงงานต่างด้าวเกิดความหวาดกลัวต่อมาตรการและไม่กล้าใช้สารเสพติด นอกจากนี้ควรออกกฎหมายห้ามการใช้สารเสพติด และกำหนดเวลาการต้มสุราในที่พนักงานพร้อมทั้งมีบทลงโทษต่อผู้ฝ่าฝืนให้ชัดเจน และต้องมีการบังคับใช้อย่างเคร่งครัด

## ๖.๒ สาธารณสุข

### ปัญหาสุขภาพและโรคติดต่อ

ปัญหาโรคติดต่อจากแรงงานต่างด้าวพบมากในเขตพื้นที่จังหวัดติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน แต่ผู้รับเหมาในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล ยังคงต้องมีความพร้อมในการรับมือกับปัญหา เช่น โรคอุจจาระร่วงเฉียบพลัน ซึ่งเป็นถือเป็นโรคติดต่อจากแรงงานต่างด้าวอันดับ ๑ และอาจพบได้ทั่วไป แนวทางที่ผู้เหมาควรทำเพื่อป้องกันปัญหาโรคติดต่อจากแรงงานต่างด้าวคือ จัดให้มีการตรวจสุขภาพแรงงานใหม่ก่อนเข้าทำงานทุกครั้ง หากพบว่ามีแรงงานต่างด้าวในโครงการป่วยเป็นโรคติดต่อ จะต้องรีบควบคุมการแพร่กระจาย โดยทำการแยกออกจากกลุ่มแรงงานปกติ และจัดส่งโรงพยาบาลเพื่อดำเนินการรักษาพยาบาล รวมถึงการดูแลที่พนักงานไม่ให้เป็นแหล่งแพร่เชื้อ สำหรับการดำเนินการป้องกันปัญหาด้านสุขภาพแรงงานหรือการเจ็บป่วย ผู้รับเหมาอาจมีการจัดหาอุปกรณ์ป้องกันฝุ่น สายตา หรืออันตรายจากเสียงที่ดังจนเกินไป และจัดให้มีส่วนกลางในที่พนักงานเพื่อบริการยารักษาโรคแก่แรงงานต่างด้าวในกรณีเจ็บป่วยเล็กน้อย เพื่อให้แรงงานสามารถเข้าถึงการรักษาได้ง่ายขึ้น

### การขาดตรวจสุขภาพประจำปี

แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ขาดการตรวจสุขภาพประจำปี โดยจะทำเพียงในขั้นตอนขอใบอนุญาตทำงานเท่านั้น แรงงานที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานจะไม่กล้ามารับการรักษาพยาบาลเพราะกลัวถูกจับกุม ทำให้เกิดการเจ็บป่วยร้ายแรง ผู้รับเหมาในฐานะนายจ้างจึงควรจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้ถูกกฎหมาย เพื่อผ่านกระบวนการตรวจโรคและได้รับประกันสุขภาพ โดยผู้รับเหมาต้องรับหน้าที่ออกค่าใช้จ่ายซึ่งจะทำในขั้นตอนจดทะเบียนแรงงาน และนำพาแรงงานต่างด้าวเข้ารับการตรวจสุขภาพ ณ สถานพยาบาลที่รัฐกำหนด เนื่องจากแรงงานต่างด้าวไม่สามารถดำเนินการเองได้ด้วยตนเอง เพราะไม่สามารถอ่าน เขียน หรือพูดภาษาไทยได้

### ความสะอาดของร่างกายและที่พักอาศัย

ความสะอาดของร่างกายและที่พักของแรงงาน อาจไม่มีผลกระทบต่อผู้รับเหมาในด้านต้นทุนและระยะเวลาของโครงการ แต่มีผลต่อสุขอนามัยของแรงงานและภาพลักษณ์ของบริษัทผู้รับเหมาที่ตีความใส่ใจความเป็นอยู่ของแรงงาน โดยการจัดตั้งระบบสุขาภิบาลในโครงการให้ถูกสุขลักษณะ ห้องน้ำ ห้องส้วม และที่ทิ้งขยะจะต้องเป็นระเบียบเรียบร้อย ที่พักต้องไม่ติดกันจนอยู่อย่างแออัด นอกจากนี้ต้องจัดให้มีแม่บ้านหรือบุคคลทำหน้าที่ดูแลรักษาความสะอาดในบริเวณที่พักคนงานและทางเดินส่วนกลาง โดยมีการเก็บขยะหรือสิ่งปฏิกูลต่างๆ อยู่เสมอ เพื่อให้แรงงานมีสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี

### สรุป

แนวทางการบริหารแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมา แบ่งตามสาเหตุการเกิดปัญหาพบว่ามี ๓ ฝ่ายเข้ามาเกี่ยวข้อง ได้แก่ รัฐ ผู้รับเหมา และแรงงานต่างด้าว สิ่งแรกที่ผู้รับเหมาต้องคำนึงถึงสำหรับการจ้างแรงงานต่างด้าวคือ การปฏิบัติตามหลักกฎหมายด้วยการจดทะเบียนอนุญาตทำงานให้ถูกต้อง เพื่อเป็นการลดปัญหาที่เกิดขึ้นจากใบอนุญาตทำงาน จากนั้นจึงแก้ปัญหาจากข้อกำหนดของรัฐด้วยการบริหารจัดการเงินและเวลา แต่ไม่ว่าแรงงานต่างด้าวนั้นจะจดทะเบียนหรือไม่ ผู้รับเหมา ยังคงต้องมีการบริหารบุคคล ได้แก่ การพัฒนาทักษะและควบคุมงานการจัดชุดคนงานและบุคคลที่มีทักษะภาษา การบังคับใช้กฎต่างๆ ในโครงการและที่พัก และการปกครองด้วยหลักมนุษยธรรม เพื่อให้แรงงานต่างด้าวที่จ้างไม่สร้างปัญหาจากความแตกต่าง ทั้งในด้านทักษะการทำงาน ภาษา และทัศนคติของแรงงาน

แนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านกฎหมายและข้อบังคับคือ ผู้รับเหมาต้องทำการจดทะเบียนอนุญาตทำงานให้ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด โดยต้องมีการสำรองเงินส่วนหนึ่งเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในกระบวนการจดทะเบียน ต่อใบอนุญาต และขออนุญาตเพิ่มสถานที่ทำงาน พร้อมทั้งการเผื่อระยะเวลาจากการดำเนินการที่ล่าช้าของเจ้าหน้าที่รัฐ และต้องศึกษาข้อมูล ตลอดจนติดตามข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายของรัฐในแต่ละปีอยู่เสมอ

แนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านทักษะและฝีมือแรงงานคือ ผู้รับเหมาต้องเลือกใช้แรงงานต่างด้าวให้เหมาะสมกับประเภทงาน มีการควบคุมการทำงานแรงงานต่างด้าวอยู่เสมอ โดยเฉพาะในแรงงานในแรงงานใหม่ที่ขาดประสบการณ์ ควรมีการสอนหรือฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือ โดยให้แรงงานเก่าเป็นผู้สอนและแนะนำ และต้องปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าวและแรงงานไทยอย่างเท่าเทียม สำหรับผู้รับเหมารายใหญ่จะมีการจัดตั้งศูนย์ฝึกและพัฒนาแรงงาน ซึ่งจะช่วยให้แรงงานมีความพร้อมในทุกด้าน ทั้งทักษะฝีมือ การใช้เครื่องมืออุปกรณ์

แนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงานคือ ผู้รับเหมาต้องจัดการทำงานเป็นชุดตามประเทศแรงงาน โดยแต่ละชุดต้องมีหัวหน้าซึ่งสามารถสื่อสารภาษาไทยและภาษาของประเทศต้นทางของแรงงานเป็นสื่อกลาง เพื่อสามารถรับคำสั่งและควบคุมการทำงานของแรงงานต่างด้าว นอกจากนี้ต้องมีรูปแบบการจูงใจเพื่อให้แรงงานต่างด้าวปฏิบัติงานกับผู้รับเหมาด้วยความเต็มใจ โดยมีการยืดหยุ่นตามข้อเรียกร้องของแรงงานบ้างตามเหตุผลสมควร

แนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงานคือ ผู้รับเหมาต้องยึดถือความปลอดภัยในโครงการเป็นสำคัญ โดยการจัดอุปกรณ์ป้องกันส่วนตัวให้กับแรงงาน และต้องมีระบบป้องกันอันตรายของโครงการให้ครบทุกจุด งานที่มีความเสี่ยงอันตรายต้องมีการอบรมและควบคุมการทำงานจากผู้ควบคุมงานเสมอ การใช้งานแรงงานต่างด้าวจะต้องคำนึงถึงสภาพความพร้อมของร่างกายแรงงาน และไม่ละเลยให้แรงงานต่างด้าวทำงานหนักเพราะเห็นว่ามีความอดทนสูง

แนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านสังคมและสาธารณสุขคือ ผู้รับเหมาต้องมีกฎระเบียบของที่พักคนงาน ไม่ปล่อยให้แรงงานอยู่กันอย่างเสรี โดยการจัดให้มีบุคคลคอยดูแลและควบคุมพฤติกรรม ในแรงงานที่มีความผิดร้ายแรงต้องให้เจ้าหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการ สำหรับการจัดการที่พักคนงานจะต้องให้อยู่อย่างถูกสุขลักษณะ และไม่แออัดจนเกินไป พร้อมทั้งมีการดูแลด้านสุขภาพของแรงงานต่างด้าวเพื่อให้แรงงานมีสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี

จากแนวทางการแก้ไขปัญหาด้านต่างๆ ตามแต่ละประเด็นปัญหาที่ได้กล่าวมาทั้งหมด พบว่าแนวทางการแก้ไขบางวิธีอาจส่งผลกระทบต่อปัญหาอื่นๆ ตามมา เช่น การลดระยะเวลาการจดขออนุญาตทำงานด้วยการจ้างแรงงานต่างด้าวนำเข้าจากประเทศต้นทาง (MOU) โดยนายหน้า แม้ว่าแรงงานเหล่านี้จะมีการจะมีการรับประกันอายุการทำงาน แต่แรงงานที่ได้ส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานขาดทักษะและมีค่าใช้จ่ายสูง ทำให้ต้องมีการดำเนินการแก้ไขปัญหาด้านอื่นๆ จากแรงงานต่อไป การเลือกแนวทางแก้ปัญหาแต่ละปัญหาจึงขึ้นอยู่กับผู้รับเหมาที่จะนำไปประยุกต์ใช้กับโครงการของตนให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ปัญหาที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่เป็นปัญหาที่มาจากตัวบุคคล หากผู้รับเหมา มีการบริหารจัดการบุคคลที่ดี ก็จะทำให้สามารถควบคุมต้นทุนและเวลาเพื่อให้โครงการดำเนินตามวัตถุประสงค์ได้อย่างสมบูรณ์

## บทที่ ๕

### สรุปและข้อเสนอแนะ

#### สรุป

ในการวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบถึงการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค ในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว เพื่อนำไปกำหนดหรือวางแผนในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาข้อมูลในเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และทำการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล (Key Informant) ในครั้งนี้จากความเห็นของกลุ่มบริษัทรับเหมาก่อสร้างโดยตรง สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

#### สรุปผลการศึกษา

การวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย” สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

๒. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค ในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

๓. เพื่อกำหนดแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพของบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

#### ผลการศึกษาต่อบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ ๑ สรุปได้ว่า

ในการศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผู้วิจัยจะกล่าวถึงลักษณะการบริหารแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาก่อสร้างซึ่งแบ่งออกเป็น ๔ หัวข้อ ได้แก่ รูปแบบการจ้างแรงงานต่างด้าว ที่มาและการจัดหาแรงงานต่างด้าว สาเหตุการเลือกใช้แรงงานต่างด้าว และสัดส่วนของแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้าง ซึ่งสรุปได้ดังต่อไปนี้

#### รูปแบบการจ้างแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้าง

จากข้อมูลการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาในโครงการต่างๆ สามารถสรุปได้ดังนี้

#### รูปแบบการจ้างแรงงานต่างด้าว

ผู้รับเหมาส่วนใหญ่มีการทำสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรกับแรงงานต่างด้าว ในรูปแบบของแบบฟอร์มการรับสมัครงาน โดยมีรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนแบบคิดค่าแรงรายวันเป็นจำนวนมากที่สุด อัตราค่าจ้างจะถูกประเมินโดยผู้รับเหมาตาม ทักษะฝีมือ ประสบการณ์ เพศและอายุของแรงงาน ซึ่งแรงงานทักษะฝีมือชายเป็นแรงงานที่มีอัตราค่าจ้างสูงที่สุด โดยมีอัตราค่าจ้างเฉลี่ยอยู่ที่ ๓๒๒ บาท/วัน ระยะเวลาการจ่ายค่าจ้างของผู้รับเหมาส่วนใหญ่คือ ๒ สัปดาห์/ครั้ง สวัสดิการที่ผู้รับเหมาให้มากที่สุดคือ ที่พักคนงาน และมีการจูงใจให้แรงงานต่างด้าวไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนนายจ้างด้วยการจ้างงานนอกเวลา อายุการทำงานโดยเฉลี่ยของแรงงานต่างด้าวจะอยู่ที่ ๑-๒ ปี ซึ่งใกล้เคียงกับระยะเวลาโครงการส่วนใหญ่

### **ที่มาและการจัดหาแรงงานต่างด้าว**

การจัดหาแรงงานต่างด้าวเพื่อใช้ในโครงการส่วนใหญ่เกิดจาก การนำเข้าแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านหรือแรงงาน MOU โดยมีหน่วยงานกลางของผู้รับเหมาดำเนินการเองหรือจ้างบริษัทนายหน้าจัดหาแรงงานเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดหาเป็นหลัก แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในโครงการมีทั้งของบริษัทและของผู้รับเหมาช่วงแต่โครงการส่วนใหญ่จะมีการตัดช่วงงาน จึงทำให้แรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาช่วงมีจำนวนมากกว่า สำหรับประเภทงานที่แรงงานต่างด้าวทำมากที่สุดคืองานโครงสร้าง เนื่องจากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะฝีมือสูง แรงงานที่ผ่านประสบการณ์ทำงานมาระยะหนึ่งจะมีการพัฒนาฝีมือ จึงทำให้ในโครงการมีแรงงานทักษะฝีมือและแรงงานกรรมกรในจำนวนเท่าๆกัน

### **สัดส่วนของแรงงานต่างด้าวในโครงการ**

ในโครงการต่างๆ พบว่าผู้รับเหมาส่วนใหญ่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่าร้อยละ ๕๐ ของจำนวนแรงงานทั้งหมด และอาจมากถึงร้อยละ ๙๐-๙๕ ซึ่งแรงงานที่จ้างส่วนน้อยที่เป็นแรงงานต่างด้าวก่อกลุ่มเข้าเมืองผิดกฎหมาย ส่วนใหญ่ผู้รับเหมาจะจดทะเบียนอนุญาตทำงานให้กับแรงงานต่างด้าว หรือมีการนำเข้าแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านอย่างถูกกฎหมายตามข้อตกลงร่วมกัน (Memorandum of Understanding, MOU) สัญชาติแรงงานต่างด้าวที่ผู้รับเหมาจ้างมากที่สุดคือ พม่า กัมพูชา ลาว และไทยใหญ่ ตามลำดับ โดยแนวโน้มการใช้แรงงานต่างด้าวในโครงการของผู้รับเหมาเพิ่มขึ้นทั้งหมด จากการขาดแคลนแรงงานไทยในช่วงที่ภาวะเศรษฐกิจขยายตัว ผู้รับเหมาจำนวนมากยังคงมีแรงงานต่างด้าวไม่เพียงพอและต้องการเพิ่ม ส่วนหนึ่งเพื่อทดแทนแรงงานที่โยกย้ายหรือเปลี่ยนนายจ้าง และอีกส่วนหนึ่งเพื่อทดแทนแรงงานที่ด้อยคุณภาพ

### **เหตุผลการเลือกใช้แรงงานต่างด้าว**

ผู้รับเหมาส่วนใหญ่มีเหตุผลหลักสำหรับการจ้างแรงงานต่างด้าวคือ ต้นทุนค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานไทย โดยจะไม่ทำการจ้างแรงงานไทยทั้งโครงการ เพื่อเป็นการลดต้นทุนด้านค่าแรง แต่สิ่งหนึ่งที่ผู้รับเหมามองว่าแรงงานต่างด้าวยังคงแตกต่างกับแรงงานไทยอยู่มากคือ ภาษา เพราะทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคต่อการสื่อสารและการปฏิบัติงาน ผู้รับเหมาส่วนใหญ่จึงยังคงพอใจแรงงานไทยมากกว่าแรงงานต่างด้าว ทั้งในด้านการสื่อสาร และทักษะฝีมือที่ดีกว่า แต่จะมีความพอใจแรงงานต่างด้าวเท่าๆ กับแรงงานไทย ในกรณีที่จ้างเข้ามาทดแทนแรงงานไทยในส่วนของงานกรรมกร โดยให้เหตุผลว่าแรงงานต่างด้าวจะสามารถทดแทนแรงงานไทยได้ในระยะยาวเนื่องจากผู้รับเหมายังคงต้อง

พึงพาการใช้แรงงานต่างด้าวในการก่อสร้างไปอีกนาน และแรงงานต่างด้าวเองจะมีการพัฒนาฝีมือเพิ่มขึ้นอยู่เสมอจากประสบการณ์การทำงาน

### **ผลการศึกษาต่อบัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ ๒ สรุปได้ว่า**

การรวบรวมประเด็นปัญหาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับการสัมภาษณ์บุคลากรฝ่ายผู้รับเหมาก่อสร้างในการจ้างแรงงานต่างด้าว ทำให้สามารถแจกแจงสภาพปัญหา และได้สภาพปัญหาที่ครอบคลุมประเด็นทั้งหมดที่เกิดขึ้น อันส่งผลกระทบต่อต้นทุนและเวลาของผู้รับเหมาในการดำเนินการก่อสร้าง ซึ่งสามารถรวบรวมและแบ่งกลุ่มปัญหาออกเป็น ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านกฎหมายและข้อบังคับ ๒) ด้านทักษะและฝีมือแรงงาน ๓) ด้านการสื่อสารและปฏิบัติงาน ๔) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ๕) ด้านสังคมและสาธารณสุข ซึ่งสรุปได้ดังนี้

#### **๑. สภาพปัญหาด้านกฎหมายและข้อบังคับ**

สาเหตุของการเกิดปัญหาคือ ผู้รับเหมาบางส่วนยังคงไม่จดทะเบียนอนุญาตทำงานให้กับแรงงานต่างด้าว จากการต้องเสียค่าใช้จ่ายสูงและเสียระยะเวลาการดำเนินการมาก ประกอบกับนโยบายของรัฐในการจ้างแรงงานต่างด้าวไม่สอดคล้องกับลักษณะธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง และมักมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ รวมถึงการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐที่มีความล่าช้าและประพฤตินิยมชอบ

#### **๒. สภาพปัญหาด้านทักษะและฝีมือแรงงาน**

สาเหตุของการเกิดปัญหาคือ แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ยังคงขาดทักษะการทำงาน โดยเฉพาะแรงงานที่เปลี่ยนสายอาชีพ หรือไม่มีประสบการณ์ด้านงานก่อสร้างมาก่อน แรงงานส่วนใหญ่ขาดความประณีต ความละเอียดรอบคอบ และไม่รู้จักการใช้วัสดุและอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับงาน นอกจากนี้ยังเกิดจากการขาดการสอนและควบคุมงานที่ดีของผู้รับเหมาอีกด้วย

#### **๓. สภาพปัญหาด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน**

สาเหตุของการเกิดปัญหาคือ แรงงานต่างด้าวมีความแตกต่างทางด้านภาษา วัฒนธรรม และทัศนคติในการทำงาน จึงทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ลำบาก ประกอบกับจุดประสงค์ในการเดินทางมาทำงานยังประเทศไทยคือ ความต้องการได้เงินในจำนวนมากเป็นหลัก ทำให้มีการรวมกลุ่มเพื่อต่อรอง หรือมีการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงงานเสมอเมื่อเห็นช่องทางหารายได้ที่ดีกว่า

#### **๔. สภาพปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงาน**

สาเหตุของการเกิดปัญหาคือ แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ยังคงขาดทักษะการทำงาน มีการใช้ภาษาที่แตกต่างกัน รวมถึงทัศนคติการทำงานที่ไม่กลัวต่องานเสี่ยงอันตราย ส่งผลให้เกิดการบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุในการทำงาน นอกจากนี้แรงงานต่างด้าวยังมีพฤติกรรมเสี่ยงต่างๆ จากการดื่มสุรา ไม่สวมใส่อุปกรณ์ป้องกัน หรือการหักโหมทำงานนอกเวลา ซึ่งถือเป็นความผิดส่วนหนึ่งของผู้รับเหมาที่ไม่ใส่ใจควบคุมดูแล

#### **๕. สภาพปัญหาด้านสังคมและสาธารณสุข**

สาเหตุของการเกิดปัญหาคือ แรงงานต่างด้าวเมื่ออยู่ในที่พักคนงานโดยปราศจากการควบคุมดูแลของผู้รับเหมาจะสร้างปัญหาต่างๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อชุมชนรอบข้าง เนื่องจากผู้รับเหมาต้อง



ย้ายสถานที่เพื่อทำงานและตั้งที่พักคนงานใกล้กับชุมชนอยู่เสมอ ในที่พักคนงานซึ่งขาดการจัดการที่ดี จะทำให้แรงงานมีปัญหาสุขภาพ และอาจมีสภาพกลายเป็นแหล่งเสื่อมโทรมได้

### ผลการศึกษาต่อบัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ ๓ สรุปได้ว่า

จากการรวบรวมประเด็นปัญหาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับการสัมภาษณ์บุคลากรฝ่ายผู้รับเหมาก่อสร้างในการจ้างแรงงานต่างด้าว ทำให้สามารถกำหนดแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพของบริษัทรับเหมาก่อสร้าง แบ่งตามกลุ่มปัญหาออกเป็น ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านกฎหมายและข้อบังคับ ๒) ด้านทักษะและฝีมือแรงงาน ๓) ด้านการสื่อสารและปฏิบัติงาน ๔) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ๕) ด้านสังคมและสาธารณสุข ซึ่งสรุปได้ดังนี้

#### ๑. ด้านกฎหมายและข้อบังคับ

แนวทางการบริหารจัดการคือ ผู้รับเหมาต้องดำเนินการจดทะเบียนอนุญาตทำงานแรงงานต่างด้าวให้ถูกต้องตามกฎหมาย โดยการสำรองเงินส่วนหนึ่งไว้เป็นค่าใช้จ่ายการจดทะเบียนต่อใบอนุญาต และขออนุญาตเพิ่มหรือเปลี่ยนสถานที่ทำงาน และต้องเผื่อระยะเวลาการดำเนินการที่อาจมีความล่าช้าจากเจ้าหน้าที่ ตลอดจนติดตามข้อมูลข่าวสารของภาครัฐอยู่เสมอ

#### ๒. ด้านทักษะและฝีมือแรงงาน

แนวทางการบริหารจัดการคือ ผู้รับเหมาต้องเลือกใช้แรงงานต่างด้าวให้เหมาะสมกับประเภทงาน และต้องมีการควบคุมการทำงานของแรงงานต่างด้าวอยู่เสมอ โดยเฉพาะแรงงานที่เข้าใหม่ หรือมีประสบการณ์การทำงานน้อย การใช้วัสดุหรืออุปกรณ์แต่ละครั้งต้องมีหัวหน้าชุดคอยสอนและควบคุมการใช้งานเพื่อให้แรงงานมีการพัฒนาฝีมือ ประกอบกับต้องปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าวและแรงงานไทยอย่างเท่าเทียม

#### ๓. ด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน

แนวทางการบริหารจัดการคือ ผู้รับเหมาต้องจัดแรงงานต่างด้าวเป็นชุดงานแยกตามประเทศต้นทาง โดยแต่ละชุดต้องมีหัวหน้าชุดหรือแรงงานต่างด้าวที่สามารถสื่อสารเป็นภาษาไทยได้ เพื่อทำหน้าที่รับและกระจายงานสู่แรงงานคนอื่นๆ นอกจากนี้ต้องมีรูปแบบการจูงใจต่างๆ ให้แรงงานต่างด้าวพึงพอใจที่จะร่วมงานด้วย และมีการยืดหยุ่นตามข้อเรียกร้องที่แรงงานต่างด้าวเสนอตามสมควร

#### ๔. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน

แนวทางการบริหารจัดการคือ ผู้รับเหมาจะต้องยึดถือเรื่องความปลอดภัยในโครงการเป็นสำคัญ โดยมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลให้กับแรงงาน และต้องมีระบบป้องกันอันตรายในโครงการให้ครบทุกจุด งานที่เสี่ยงอันตรายต้องมีการอบรมและควบคุมงานอย่างเข้มงวด มีตรวจสอบความพร้อมทั้งร่างกายและอุปกรณ์ของแรงงานเสมอ และต้องไม่ใช้งานหนักจนเกินขีดความสามารถของแรงงาน

## ๕. ด้านสังคมและสาธารณสุข

แนวทางการบริหารจัดการคือ ผู้รับเหมาต้องจัดตั้งที่พักคนงานในพื้นที่ว่างห่างไกลจากชุมชน โดยมีการทำรั้วหรือเขตแดนให้มิดชิด และมีการกำหนดกฎระเบียบต่างๆ ในที่พักคนงานรวมถึงการบังคับใช้อย่างเข้มงวด และจัดให้มีผู้ดูแลภายในที่พักคนงานเพื่อควบคุมพฤติกรรมแรงงาน และความสงบเรียบร้อย ที่พักคนงานต้องจัดให้อยู่อย่างถูกสุขลักษณะและไม่แออัดจนเกินไป พร้อมทั้งดำเนินการตรวจสอบสุขภาพแรงงานเพื่อป้องกันปัญหาด้านโรคติดต่อต่างๆ

ปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาก่อสร้าง เมื่อแบ่งตามสาเหตุการเกิดพบว่ามี ๓ ฝ่ายเข้ามาเกี่ยวข้อง ได้แก่ รัฐ ผู้รับเหมา และแรงงานต่างด้าว ปัญหาที่เกิดจากรัฐนั้นไม่สามารถแก้ไขได้ ผู้รับเหมาจึงต้องยอมรับและปฏิบัติตามหลักกฎหมายร่วมกัน โดยดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้ถูกต้อง จากนั้นจึงใช้หลักการบริหารการเงินและเวลาของโครงการเพื่อให้ปัญหาจากข้อกำหนดต่างๆ มีผลกระทบน้อยที่สุด ส่วนปัญหาจากความแตกต่างของแรงงานต่างด้าวในด้านทักษะฝีมือ ภาษา และทัศนคติของแรงงาน จำเป็นต้องแก้ปัญหาด้วยการบริหารบุคคลในด้านต่างๆ ได้แก่ การพัฒนาทักษะและควบคุมงาน การจัดชุดคนงานและบุคคลที่มีทักษะภาษา การบังคับใช้กฎต่างๆ ในโครงการและที่พัก และการปกครองด้วยหลักมนุษยธรรม เพื่อให้การจ้างแรงงานต่างด้าวไม่สร้างปัญหาอันส่งผลกระทบต่อต้นทุนและระยะเวลาของผู้รับเหมา

## ข้อเสนอแนะ

### ๑. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพของผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย” ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ดังต่อไปนี้

๑. ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้างได้เรียนรู้การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพ จากองค์กรขนาดใหญ่ที่มีศักยภาพสูง

๒. ส่งเสริมให้ผู้บริหารและพนักงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว ในองค์กรมีโอกาสไปดูงานหรือศึกษา การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวจากองค์กรขนาดใหญ่ที่มีศักยภาพสูง

๓. ส่งเสริมให้ผู้บริหารและพนักงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวในองค์กรมีความรู้ความเข้าใจกฎหมายแรงงาน เพื่อป้องกันการกระทำผิดกฎหมายแรงงานต่างด้าว

๔. ส่งเสริมให้แรงงานต่างด้าวได้ฝึกทักษะ และเรียนรู้ความเป็นไทย ทั้งในด้านภาษาและขนบธรรมเนียมประเพณี

๕. ส่งเสริมความเท่าเทียมของแรงงานต่างด้าวกับแรงงานไทย ทั้งในด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ต่างๆ เพื่อให้แรงงานต่างด้าวเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะช่วยลดอัตราการเปลี่ยนนายจ้างของแรงงานต่างด้าว

### ๒. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพของผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย” ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่เป็นข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ดังต่อไปนี้

๑. จัดอบรมหลักสูตรรวมถึงการศึกษาดูงาน ให้แก่ผู้บริหารและบุคลากรของสถานประกอบการให้มีความรู้ความเข้าใจเรื่องการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพ

๒. จัดอบรมหลักสูตร ให้แก่ผู้บริหารและบุคลากรของสถานประกอบการให้มีความรู้ความเข้าใจเรื่องเข้าใจกฎหมายแรงงาน และมีการติดตามการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง

๓. จัดกิจกรรมและโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างแรงงานต่างด้าวกับพนักงานและผู้ประกอบการต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของแรงงานต่างด้าว และสร้างความรู้สึกร่วมกันต่อองค์กร

### ๓. ข้อเสนอสำหรับการวิจัยในอนาคต

๑. ควรมีการวิจัยในเรื่องเกี่ยวกับ อัตราการเปลี่ยนหรือโยกย้ายงานของแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการฝึกฝนทักษะจนชำนาญ เปรียบเทียบกับแรงงานที่ไม่ได้รับการฝึกฝนทักษะ

๒. ควรมีการวิจัยในเรื่องเกี่ยวกับ ปัจจัยหรือแรงจูงใจที่ทำให้แรงงานต่างด้าว มีการเปลี่ยนหรือโยกย้ายงานก่อนและหลัง การบังคับใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว พุทธศักราช ๒๕๖๐

๓. ควรมีการวิจัยในเรื่องเกี่ยวกับ การบริหารจัดการแรงงานที่มีประสิทธิภาพ มีผลต่อผลิตภาพแรงงาน (Productivity) และความสามารถในการทำกำไร (Profitability) อย่างไร

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

#### หนังสือ

ชูชัย สมितिไกร. การสรรหาคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร. กรุงเทพฯ: บริษัท วี.พี.พี. ๒๕๔๖.

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ๒๕๔๒.

ทวีช เปล่งวิทยา. จิตวิทยาผู้นำ. กรุงเทพมหานคร : รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์, ๒๕๓๐.

บุญกิจ ว่องไวกิจไพศาล. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช. ๒๕๓๕.

ประกอบ บำรุงผล. การบริหารงานก่อสร้าง. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. ๒๕๓๓.

พนม ภัยหน่าย. การบริหารงานก่อสร้าง. พิมพ์ครั้งที่ ๑๕. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น). ๒๕๔๐.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). พุทธวิธีในการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ ๔ กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

มัลลิกา ต้นสอน. การจัดการยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท, ๒๕๔๗.

แมน สารรัตน์. เศรษฐศาสตร์แรงงาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์โอเดียนสโตร์. ๒๕๒๗.

วุฒิชัย จำนงค์. พฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์. ๒๕๒๓.

รัตนา สายคณิต. การบริหารโครงการแนวทางการสู่ความสำเร็จ. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์ - มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

สิน พันธุ์พินิจ. เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : บริษัทจูนพับลิชชิ่งจำกัด, ๒๕๔๗.

สุมาลี ปิตยานนท์. เศรษฐศาสตร์แรงงาน. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ๒๕๓๕.

สมคิด บางโม. องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์. ๒๕๔๘.

#### วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย เอกสารวิจัย

กาญจนา อยู่เย็น. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, ๒๕๕๔.

กฤตยา อาชวนิจกุล. “ความรู้เรื่องแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยและทิศทางการวิจัยที่พึงพิจารณา”. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๕.

จิรพล ภูมิภักดี. “ความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี”. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๖.

ชินเนียร รัตภักดิ์. “ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวของกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ”. จังหวัดตาก. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่โจ้. ๒๕๔๔.

- ณัฐชานันท์ วงศ์มูลิทธิกร. “การใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่”. การค้นคว้าแบบอิสระ เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๒.
- ทิพมาศ จำนงรักษ์. “การจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขต อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว”. รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๑.
- ธิติวีร์ สัตยธิตอริย. “การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างโดยใช้แรงงานต่างด้าว”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตคณะเศรษฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๒.
- บริพัตร เขาวชตา. “ผลกระทบของกฎหมายด้านความปลอดภัยในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๕.
- พัชรินทร์ ชันคา. “ปัจจัยที่มีผลต่ออุปสงค์การจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้างในเขตจังหวัดเชียงใหม่”. การค้นคว้าแบบอิสระเศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๓.
- พิมพ์ชนก บุลยเลิศ. “แรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตภูมิภาคศึกษา, เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๑.
- พิมพ์ใจ ญาณวรพงศ์. “ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรมในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่”. การค้นคว้าแบบอิสระเศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๓.
- เพิ่มพูน สุริยะวรรณ. “ปัจจัยที่มีผลต่ออุปสงค์แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจร้านอาหารในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่”. การค้นคว้าอิสระเศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๔.
- มาลัย มาสุข. “ความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อนโยบายการนำเข้าแรงงานต่างด้าวสัญชาติ พม่า ลาว และกัมพูชา ตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงาน MOU. ศึกษากรณีสำนักจัดหางานกรุงเทพเขตพื้นที่ ๖”. รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๑.
- มณัฐมา พานิชชีวลักษณ์. “อุตสาหกรรมก่อสร้างหลังวิกฤตเศรษฐกิจ”. สารนิพนธ์ เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ), มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๖.
- โยธิน สรนาทสุนันท์. “แนวความคิดการบริหารแรงงานต่างชาติของผู้ตรวจราชการกรมจัดหางาน”. กรุงเทพฯ: กรมการจัดหางาน, ๒๕๔๐.
- วิยะดา ประเสริฐ. “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวสาขาก่อสร้างใน อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี”. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, ๒๕๕๓.
- สุนีย์ จ้อยจำรัส. “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรปราการ”. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๗.

- สุทิน รัตนจิตร. “สภาพความจำเป็นและปัญหาการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทนแรงงานไทย”. รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๑.
- สำราญ ขวัญยืน. “สภาพปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างในจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม”. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๕๔.
- อภิญา พัฒนกิจเจริญชัย. “การตัดสินใจเลือกใช้แรงงานต่างด้าวของนายจ้างในจังหวัดระยอง”. สารนิพนธ์ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๔.
- อรสา ธรรมสรารุ. “อิทธิพลของแรงงานต่างด้าวต่อผลผลิตภาพการทางานก่อสร้างอาคารกรณีศึกษาจังหวัดเชียงราย”. การค้นคว้าแบบอิสระ สาขาวิศวกรรมและการบริหารการก่อสร้าง, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๒.

## เอกสารไม่ตีพิมพ์

- ดิน ปรัชญพฤทธิ. เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารการพัฒนาและการพัฒนาการบริหารเล่ม ๑. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๘.
- วีระ บูรณากาญจน์. การปฏิบัติงานสนาม. เอกสารประกอบคำบรรยายหลักสูตรการอบรมภาคฤดูร้อน เรื่องการควบคุมการก่อสร้างอาคาร. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ๑๘ – ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๒๑.

## กฎหมาย

- พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.๒๕๒๑
- พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๔
- พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.๒๕๕๑
- พระราชบัญญัติบทกำหนดโทษ ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑
- พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐
- ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง วิธีการ และเงื่อนไขในการขออนุญาตทำงานและการอนุญาตให้ทำงานตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐

## ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

- กรมการจัดหางาน. (๒๕๖๐). “ข้อมูลสถิติการทำงานของคนต่างด้าว”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <https://www.doe.go.th/prd/alien/statistic/param/site/๑๕๒/cat/๘๒/sub/๐/pull/category/view/list-label>. (วันที่ค้นข้อมูล ๑ ธ.ค. ๒๕๖๐).

- สุมน จักษ์เมธา. (๒๕๕๖). “ปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทย”. (เนชั่นออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://oknation.nationtv.tv/blog/zumon/๒๐๑๓/๐๒/๒๑/entry-๑>. (วันที่ค้นข้อมูล ๑ ธ.ค. ๒๕๖๐).
- สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน. (๒๕๖๐). “ฐานข้อมูลวิจัยด้านแรงงาน”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://research.mol.go.th/๒๐๑๓/>. (วันที่ค้นข้อมูล ๑ ธ.ค. ๒๕๖๐).
- อธีป พีชานนท์. (๒๕๕๖). “รับเหมาก่อสร้างวิกฤตแรงงานขาดแคลนหนักร้อยลดขั้นตอนนี้ต่างด้าว”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <https://www.home.co.th/hometips/detail/๗๓๙๘๒>. (วันที่ค้นข้อมูล ๑ ธ.ค. ๒๕๖๐).
- อรรรรณ หอยจันทร์. (๒๕๕๖). “จับตาสังหาฯ – ก่อสร้างวิกฤตขาดแรงงาน”. (กรุงเทพธุรกิจออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://www.bangkokbiznews.com/news/detail/๕๐๒๙๘๖>. (วันที่ค้นข้อมูล ๑ ธ.ค. ๒๕๖๐).

## ภาษาต่างประเทศ

- Abdul-Rahman., et al. (๒๐๑๒). Negative impact induced by foreign workers: Evidence in Malaysian construction sector. Habitat. International.
- Dabrin & Ireland. Ernest Dale Management, Theory and Practice, (New York : Mc Graw-Hill Book co.๑๙๗๒).
- Dale Yoder, Personnel Principles and Policies, fourth printing, Englewood Cliffs : New Jersey Prentice - Hall, Inc. ๑๙๕๖.
- Don Hellriegel, Management third edition, Addison-WesleyPublishingCompany.lmc., ๑๙๘๒.
- E.N. Chapman, Supervisor Survival Kit, second edition, California : Science Research Associates Inc.,๑๙๙๕.
- Gulick L. and Urwick J. Papers on the Science of Administration. New York :Institute of Public Administration, ๑๙๗๓.
- Henri Fayol. Industrial and General Administration. New York : Mc-Grew Hill,๑๙๓๐.
- Han, Seung H., et al. (๒๐๐๘). Critical Issues and Possible Solutions for Motivating Foreign Construction Workers. Journal of Management in Engineering.
- Kasper,Sydney H. (๑๙๖๙). Careers in The Building Trades. Henry Z. Walck. New York.
- Ling, Florence Yean Yng., et al. (๒๐๑๓). Strategies for Managing Migrant Construction Workers from China, India, and the Philippines. Journal of Professional Issues in Engineering Education & Practice.

## ประวัติย่อผู้วิจัย

|                   |  |
|-------------------|--|
| ชื่อ              | นายปฐมพล สาททรัพย์   |
| วัน/เดือน/ปี เกิด | วันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๑๑  |
| การศึกษา          | - มหาวิทยาลัยเซนต์เวสเทิร์น ประเทศฟิลิปปินส์ ปริญญาตรี วิศวกรรมโยธา<br>- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หลักสูตรภูมิพลิ่งแผ่นดินรุ่นที่ ๓ |

### ประวัติการทำงานโดยย่อ

- วิศวกรโครงการ บริษัท ไทย ฮาซามา คอร์ปอเรชั่น จำกัด
- วิศวกรโครงการ บริษัท ๒๑ ก่อสร้าง จำกัด
- ผู้จัดการฝ่ายจัดซื้อจัดจ้างในภูมิภาค บริษัท อลัน ดิกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด
- ผู้จัดการฝ่ายจัดซื้อ บริษัท ไทยโพลีคอนส์ จำกัด (มหาชน)
- กรรมการบริษัท บริษัท ทีพีซีแอสเสท จำกัด
- กรรมการบริษัท/กรรมการผู้จัดการ บริษัท ทีพีซี บางกอก ซัพพลาย จำกัด
- กรรมการบริษัท/กรรมการบริหาร บริษัท ทีพีซี เพาเวอร์ โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)
- กรรมการบริษัท/กรรมการบริหาร/รองกรรมการผู้จัดการใหญ่ กลุ่มงานปฏิบัติการและสนับสนุน บริษัท ไทยโพลีคอนส์ จำกัด (มหาชน)
- กรรมการบริษัท/กรรมการบริหาร/รองกรรมการผู้จัดการใหญ่ กลุ่มงานวิศวกรรมปฏิบัติการบริษัท ไทยโพลีคอนส์ จำกัด (มหาชน)

|                 |  |
|-----------------|--|
| ตำแหน่งปัจจุบัน | ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร/กรรมการผู้จัดการใหญ่/กรรมการบริษัท/กรรมการบริหาร บริษัท ไทยโพลีคอนส์ จำกัด (มหาชน) |
|-----------------|--|



# สรุปย่อ

## ลักษณะวิชา ยุทธศาสตร์

|          |  |
|----------|--|
| เรื่อง   | การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย |
| ผู้วิจัย | นายปฐมพล สาทิตย์ หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ ๖๐  |
| ตำแหน่ง  | ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท ไทยโพลีคอนส์ จำกัด (มหาชน)               |

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างถือเป็นอุตสาหกรรมหนึ่งที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจไทย เนื่องจากมีความเชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมต่อเนื่องที่หลากหลาย อาทิ กลุ่มธุรกิจวัสดุก่อสร้าง และกลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ นอกจากนี้ มูลค่าการลงทุนในภาคก่อสร้างมีสัดส่วนโดยเฉลี่ยต่อปีประมาณ ๘.๕ ของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (Gross Domestic Product: GDP) อุตสาหกรรมรับเหมาก่อสร้าง มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างงานและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ สามารถช่วยเพิ่มการจ้างงาน สร้างผู้ประกอบการ และการเจริญเติบโตของผู้ประกอบการทั้งในสังคมระดับท้องถิ่นและประเทศชาติในที่สุด

การรับงานก่อสร้างของผู้รับเหมาก่อสร้างสัญชาติไทยเกือบทั้งหมด เป็นงานก่อสร้างในประเทศ แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ งานก่อสร้างภาครัฐและงานก่อสร้างภาคเอกชน ซึ่งปัจจุบันมีสัดส่วนอยู่ที่ ๕๕:๔๕ โดยงานก่อสร้างภาครัฐส่วนใหญ่เป็นการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานคิดเป็นสัดส่วนกว่าร้อยละ ๗๐ ของมูลค่าก่อสร้างงานภาครัฐทั้งหมด ส่วนที่เหลือเป็นโครงการก่อสร้างอาคารสำนักงาน ที่พักข้าราชการ และโครงการอื่นๆ ซึ่งผู้รับเหมาก่อสร้างรายใหญ่มักจะได้เปรียบในการรับงานภาครัฐโดยเฉพาะโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ เนื่องจากมีความชำนาญ มีศักยภาพทางการเงิน และมีการพัฒนาเทคนิคและเทคโนโลยีในงานก่อสร้างอย่างต่อเนื่อง ส่วนผู้รับเหมา SMEs จะมีโอกาสรับงานภาครัฐในลักษณะของผู้รับเหมาช่วง (Sub-Contractors)

งานก่อสร้างของภาคเอกชนมีหลากหลายประเภท แต่กระจุกตัวในงานก่อสร้างที่อยู่อาศัยถึงร้อยละ ๕๕ ของมูลค่าก่อสร้างงานภาคเอกชนทั้งหมด นอกจากนี้ ยังมีงานก่อสร้างโรงงาน อุตสาหกรรมสัดส่วนร้อยละ ๑๑ อาคารพาณิชย์ร้อยละ ๑๐ และอื่นๆ อีกร้อยละ ๒๔

ปัจจุบันมีธุรกิจรับเหมาก่อสร้างที่จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลมากกว่า ๘๐,๐๐๐ ราย โดยในจำนวนนี้มีสัดส่วนของผู้ประกอบการรายใหญ่อยู่เพียงร้อยละ ๑ แต่กลุ่มผู้ประกอบการราย

ใหญ่จะมีส่วนแบ่งตลาดสูงราวร้อยละ ๒๕ ของมูลค่าก่อสร้างทั้งหมด โดยโครงสร้างต้นทุนของธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ประกอบด้วย ค่าวัสดุก่อสร้าง อาทิ เหล็ก คอนกรีต และซีเมนต์ ประมาณร้อยละ ๖๐ ของต้นทุนรวม ค่าจ้างแรงงานร้อยละ ๒๐ และค่าใช้จ่ายอื่นๆ อีกร้อยละ ๒๐

ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างเป็นธุรกิจที่ต้องใช้แรงงานจำนวนมาก โดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือ และแรงงานต่างด้าวจึงเป็นตัวเลือกในอันดับต้นๆ เนื่องจากมีความยืดหยุ่นอดทน ไม่เลือกงาน ไม่เกี่ยงงาน ไม่ว่าจะเป็งานหนักแค่ไหน นอกจากนี้การจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานยังจ้างได้ถูกกว่าแรงงานไทย ทำให้สามารถลดต้นทุนการดำเนินงาน เป็นการเสริมสร้างความสามารถทางการแข่งขัน อย่างไรก็ตามผู้ประกอบการจะต้องมีระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการคัดกรองแรงงานต่างด้าวในด้านทักษะฝีมือ และการวางแผนจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เหมาะสมกับปริมาณงานในแต่ละช่วงเวลา

ผู้ประกอบการแต่ละรายจะมีวิธีการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่ต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น ขนาดของบริษัท ทุนจดทะเบียน ความรู้ประสบการณ์ของผู้บริหาร เป็นต้น งานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อสำรวจว่า การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการจะมีลักษณะเป็นอย่างไร การใช้แรงงานต่างด้าวในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างนั้นจะก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคต่อสถานประกอบการอย่างไร และบริษัทมีแนวทางแก้ไขปัญหาหรือมีข้อเสนอแนะอย่างไร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
๒. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค ในการการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
๓. เพื่อกำหนดแนวทางการการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพของบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

### ขอบเขตของการวิจัย

๑. ขอบเขตด้านเนื้อหา : ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา โดยมุ่งศึกษาเฉพาะการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ใน ๕ ด้าน คือ
  ๑. ด้านรูปแบบการจ้างแรงงานต่างด้าว
  ๒. ด้านที่มาและการจัดหาแรงงานต่างด้าว
  ๓. ด้านสัดส่วนของแรงงานต่างด้าว
  ๔. ด้านเหตุผลในการเลือกใช้แรงงานต่างด้าว
  ๕. ด้านปัญหาและอุปสรรคในการใช้แรงงานต่างด้าว
๒. ขอบเขตด้านพื้นที่ : จะศึกษาผู้ประกอบการ/นายจ้าง ที่มีสำนักงานในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
๓. ขอบเขตด้านประชากร : จะสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงาน จากกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน จำนวน ๒ คน และผู้ประกอบการ/นายจ้าง จำนวน ๙ คน

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาวิเคราะห์กระบวนการ รูปแบบ และ ลักษณะการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มบริษัทฯ ที่มีส่วนของผู้ถือหุ้น แตกต่างกัน โดยแบ่งกลุ่มออกเป็น ๓ กลุ่ม คือ กลุ่มบริษัทขนาดใหญ่ (ส่วนของผู้ถือหุ้นมากกว่า ๕,๐๐๐ ล้านบาท) กลุ่มบริษัทขนาดกลาง (ส่วนของผู้ถือหุ้น ๒,๐๐๐-๕,๐๐๐ ล้านบาท) และกลุ่มบริษัทขนาดเล็ก (ส่วนของผู้ถือหุ้นน้อยกว่า ๒,๐๐๐ ล้านบาท)

### **การเก็บรวบรวมข้อมูล**

ข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานจากกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน จำนวน ๒ คนและสัมภาษณ์บริษัทฯ ในประเด็นการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ความต้องการใช้แรงงานต่างด้าว ปัญหาและอุปสรรคในการใช้แรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการจากกลุ่มบริษัท ๓ กลุ่ม จำนวน ๕ คน

ข้อมูลทุติยภูมิ รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จากแหล่งข้อมูลต่างๆ ประกอบด้วย ห้องสมุดวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ห้องสมุดกระทรวงแรงงาน ห้องสมุดมหาวิทยาลัยต่างๆ รวมทั้งเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง

### **การวิเคราะห์ข้อมูล**

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เป็นหลักโดยวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกับแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

### **สรุปผลการวิจัย**

การวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย” สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

#### **ผลการศึกษาต่อวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ ๑ สรุปได้ว่า**

ในการศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผู้วิจัยได้กล่าวถึงลักษณะการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของบริษัทรับเหมาก่อสร้างซึ่งแบ่งออกเป็น ๔ หัวข้อ ได้แก่ รูปแบบการจ้างแรงงานต่างด้าว ที่มาและการจัดหาแรงงานต่างด้าว สาเหตุการเลือกใช้แรงงานต่างด้าว และสัดส่วนของแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้าง

#### **ผลการศึกษาต่อวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ ๒ สรุปได้ว่า**

การรวบรวมประเด็นปัญหาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับการสัมภาษณ์บุคลากรฝ่ายผู้รับเหมาก่อสร้างในการจ้างแรงงานต่างด้าว เพื่อแจกแจงสภาพปัญหาอันส่งผลกระทบต่อต้นทุนและเวลาของผู้รับเหมาในการดำเนินการก่อสร้าง ซึ่งสามารถรวบรวมและแบ่งกลุ่มปัญหาออกเป็น ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านกฎหมายและข้อบังคับ ๒) ด้านทักษะและฝีมือแรงงาน ๓) ด้านการสื่อสารและปฏิบัติงาน ๔) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ๕) ด้านสังคมและสาธารณสุข

#### **ผลการศึกษาต่อวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ ๓ สรุปได้ว่า**

จากการรวบรวมประเด็นปัญหาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับการ สัมภาษณ์บุคลากรฝ่ายผู้รับเหมาก่อสร้างในการจ้างแรงงานต่างด้าว สามารถกำหนดแนวทางการ บริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพของบริษัทรับเหมาก่อสร้าง แบ่งตามกลุ่มปัญหา ออกเป็น ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านกฎหมายและข้อบังคับ ๒) ด้านทักษะและฝีมือแรงงาน ๓) ด้านการ สื่อสารและปฏิบัติงาน ๔) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ๕) ด้านสังคมและสาธารณสุข

## ข้อเสนอแนะ

### ๑. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพของ ผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย” ผู้วิจัยขอเสนอ ประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ดังต่อไปนี้

๑) ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้างได้เรียนรู้การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ที่มีประสิทธิภาพ จากองค์กรขนาดใหญ่ที่มีศักยภาพสูง

๒) ส่งเสริมให้ผู้บริหารและพนักงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว ในองค์กรมีโอกาสไป ดูงานหรือศึกษา การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวจากองค์กรขนาดใหญ่ที่มีศักยภาพสูง

๓) ส่งเสริมให้ผู้บริหารและพนักงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวในองค์กรมีความรู้ ความเข้าใจกฎหมายแรงงาน เพื่อป้องกันการกระทำผิดกฎหมายแรงงานต่างด้าว

๔) ส่งเสริมให้แรงงานต่างด้าวได้ฝึกทักษะ และเรียนรู้ความเป็นไทย ทั้งในด้านภาษา และขนบธรรมเนียมประเพณี

๕) ส่งเสริมความเท่าเทียมของแรงงานต่างด้าวกับแรงงานไทย ทั้งในด้านสวัสดิการและ ผลประโยชน์ต่างๆ เพื่อให้แรงงานต่างด้าวเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะช่วยลดอัตราการ เปลี่ยนนายจ้างของแรงงานต่างด้าว

### ๒. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพของ ผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย” ผู้วิจัยขอเสนอ ประเด็นที่เป็นข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ดังต่อไปนี้

๑) จัดอบรมหลักสูตรรวมถึงการศึกษาดูงาน ให้แก่ผู้บริหารและบุคลากรของสถาน ประกอบการให้มีความรู้ความเข้าใจเรื่องการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพ

๒) จัดอบรมหลักสูตร ให้แก่ผู้บริหารและบุคลากรของสถานประกอบการให้มีความรู้ ความเข้าใจเรื่องเข้าใจกฎหมายแรงงาน และมีการติดตามการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่าง ต่อเนื่อง

๓) จัดกิจกรรมและโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างแรงงานต่างด้าวกับพนักงาน และ ผู้ประกอบการต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของแรงงานต่างด้าว และสร้างความรู้สึกผูกพันต่อ องค์กร

### ๓. ข้อเสนอสำหรับการวิจัยในอนาคต

๑. ควรมีการวิจัยในเรื่องเกี่ยวกับ อัตราการเปลี่ยนหรือโยกย้ายงานของแรงงานต่างด้าว ที่ได้รับการฝึกฝนทักษะจนชำนาญ เปรียบเทียบกับแรงงานที่ไม่ได้รับการฝึกฝนทักษะ

๒. ควรมีการวิจัยในเรื่องเกี่ยวกับ ปัจจัยหรือแรงจูงใจที่ทำให้แรงงานต่างด้าว มีการเปลี่ยนหรือโยกย้ายงานก่อนและหลัง การบังคับใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว พุทธศักราช ๒๕๖๐

๓. ควรมีการวิจัยในเรื่องเกี่ยวกับ การบริหารจัดการแรงงานที่มีประสิทธิภาพ มีผลต่อ ผลิตภาพแรงงาน (Productivity) และความสามารถในการทำกำไร (Profitability) อย่างไร