

แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง

Approaches of Migrant Workers Management in the Construction Business

บุญทอง เอื้อหิรัญญานนท์¹ / กัญญามน อินหวาง²

Boonthong Uahiranyanon / Kanyamon Inwang

^{1,2}สาขาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

Program in Business Administration, Faculty of Business Administration, Western University

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการจัดการแรงงานต่างด้าวในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง และหาแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวของบริษัทที่ทำการศึกษาในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในสภาวะการณ์ปัจจุบันของประเทศไทย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยศึกษาข้อมูลจากเอกสารการสัมภาษณ์เจาะลึกด้วยแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และการสนทนากลุ่ม ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือ แรงงานต่างด้าว กลุ่มบริหารโครงการ ผู้นำเข้าแรงงาน บริษัทที่นำเข้าแรงงาน และผู้บริหารภาครัฐ จำนวน 115 คน เลือกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา เท่ากับ 0.99 และค่าดัชนีความสอดคล้องกัน (IOC) เท่ากับ 0.95 การตรวจสอบข้อมูลใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า (1) กลุ่มแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานส่วนใหญ่มีความยากจน การศึกษาน้อย มีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ไม่มีประสบการณ์หรือทักษะในการทำงานก่อสร้าง มีความเป็นอยู่ในระดับมาตรฐานที่ต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สังคมและการอยู่อาศัยเป็นกลุ่มเดียวกัน รักสงบ แต่มีความเกรงกลัวต่อเจ้าหน้าที่รวมถึงกฎหมายบ้านเมืองของประเทศไทย ดำรงชีพในหน่วยงานก่อสร้างเป็นไปอย่างเรียบง่าย (2) จัดระบบการจัดการแรงงานต่างด้าวในมิติของสังคม เพื่อให้แรงงานต่างด้าวได้รับการปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายด้วยความเสมอภาพ พัฒนาและเพิ่มทักษะความชำนาญให้แก่แรงงานต่างด้าว ควรมีการจัดการระบบ Project Management โดยมีการจัดระบบการบริหารโครงการออกเป็นลักษณะงาน เพื่อจัดสรรแรงงานต่างด้าวให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งมีการจัดการการบริหารโครงการ การจัดระบบโครงสร้างและนวัตกรรมจัดการทรัพยากรมนุษย์

คำสำคัญ: การจัดการ, แรงงานต่างด้าว, ธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง

Abstract

The purposes of this research were to study the characteristics of foreign workers management in the construction business and to find out how to manage the foreign workers in the construction business in Thailand. This research was a qualitative research based on the following sources: documents, in-depth- semi-structured interview, and group discussions. The key informants were foreign workers, project management people, labor import agents, labor importing companies, and government executives for a total of 115 persons. The key information was selected by a specific sampling method with a content validity of 0.99 and an IOC value of 0.95. Data validations were triangulation and content analysis method. The results of the study revealed that: (1) Most of foreign workers were poor, less education, insufficient income, and lack of experience or skills in construction and have a low standard of living with a statistically significant. A group of them live together, privacy, but fearful of the authorities and the law of Thailand, and the livelihood simplicity. (2) Should be organized a management system of foreigners workers in the social dimension to ensure that migrant workers are treated in a legal manner. The development and enhancement of skills for migrant workers. In addition, should be the project management system that dividing the project into tasks to allocate foreign workers for maximum benefit. Including to project management and structuring as well as innovation in human resource management.

Keywords: management, migrant worker, construction business

บทนำ

แรงงานในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีการเคลื่อนย้ายถิ่นเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยประเทศสมาชิกสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (อาเซียน) ส่งแรงงานข้ามชาติไปทั่วโลก และยังเป็นประเทศปลายทางที่แรงงานข้ามชาติในภูมิภาคเข้าไปทำงาน ประเทศไทยเป็นประเทศปลายทางหนึ่งที่สำคัญที่มีการเคลื่อนย้ายแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ได้แก่ พม่า กัมพูชา และลาว ซึ่งมีทั้งแรงงานที่ได้รับอนุญาตและเข้าเมืองโดยถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย แรงงานต่างด้าวกลุ่มนี้ส่วนใหญ่จะถูกนำมาใช้ทดแทนแรงงานในประเทศที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า การล่องไหลของแรงงานย้ายถิ่นเข้าประเทศไทย จำเป็นต้องมีนโยบายระยะยาว เพื่อประกันความมั่นคงว่าทุกกลุ่มที่มีความเสี่ยงหรือความเปราะบางจะได้รับการดูแลเป็นพิเศษ (Office of the Permanent Secretary, Ministry of Social Development and Human Security, 2014) สอดคล้องกับ Mounghpat (2015) ได้กล่าวไว้ในรายงานเรื่อง การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว อุปสรรคและแนวทางแก้ไข ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 มีการเปิดเสรีทางการค้าและการลงทุนในกลุ่มสมาชิกอาเซียนด้วยกัน จะทำให้มีการจ้างงานหลากหลายมากขึ้นของแรงงานที่เข้ามา โดยในภาคอสังหาริมทรัพย์เป็นหนึ่งในกลุ่มธุรกิจที่มีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานเป็นจำนวนมาก ทั้งนี้เกิดจากปัญหาการขาดกำลังแรงงานจำนวนมากในทุกกลุ่ม ทั้งแรงงานระดับหัวหน้าคู่มือ แรงงานระดับช่างฝีมือ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านและแรงงานไร้ฝีมือ ผู้รับเหมาก่อสร้างจึงจำเป็นต้องพึ่งแรงงานข้ามชาติ เพื่อเข้ามาทำการผลิตและสร้างเศรษฐกิจให้กับประเทศ หากนายทุนยังเห็นแรงงานข้ามชาติเป็นเพียงแรงงานราคาถูกและคอยที่จะกดขี่ขูดรีดในการจ้างงาน (Inwang and others, 2013) อย่างไรก็ตามถ้าหากประเทศของเขามีการเปิดประเทศมีประชาธิปไตยที่ทำให้ทุกคนมีสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและเสนอสิ่งที่ต้องการได้ กลุ่มแรงงานเหล่านี้ก็พร้อมที่จะกลับไปยังประเทศที่จากมาเพื่อจะได้อยู่กับครอบครัวที่ตนรัก คงไม่มีใครอยากจากครอบครัวมาอยู่ในที่ห่างไกล และต้องมาเผชิญกับสิ่งที่ยังไม่รู้ว่าจะเกิดอะไรขึ้นแต่มีความจำเป็นต้องจากมาเพราะความยากจนเป็นสิ่งผลักดัน ท่ามกลางสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน เรื่องการจัดการแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย หลายองค์กรที่เกี่ยวข้องการมีประเด็นที่ต้องหาแนวทางแก้ไข การเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวเพื่อให้ถูกกฎหมาย (Thailand Development Research Institute, 2007)

ในการวิจัยเรื่องแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ผู้วิจัยได้ ทำการศึกษาบริษัท เจ ดับบลิว เอส คอนสตรัคชั่น จำกัด ซึ่งดำเนินกิจการรับเหมาก่อสร้าง ปัจจุบัน เป็นบริษัทชั้นนำของประเทศและเป็นบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดใหญ่ มีแรงงานต่างด้าวไม่น้อย กว่า 5,000 คนและมีมูลค่างานก่อสร้างรวมกันต่อปีไม่น้อยกว่า 5,000,000,000.00 บาท (ห้าพันล้าน บาท) มีขนาดโครงการใหญ่หลายโครงการที่ดำเนินการก่อสร้างกระจายอยู่ทั่วประเทศ มีวิธีการ บริหารและจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างไร ตั้งแต่แรกรับเข้า การฝึกปฏิบัติงานและสามารถปฏิบัติงาน อย่างไร จึงทำให้ประสบความสำเร็จในธุรกิจ ซึ่งสภาวะปัจจุบันการขาดแคลนแรงงานก่อสร้างยังคง เป็นปัญหาและรอการแก้ไขจากทุกภาคส่วนอยู่ จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาแนวทางการจัดการ แรงงานดังกล่าวในบริษัทนี้ ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษา แนวทางการจัดการแรงงาน ต่างด้าวในสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นกับแรงงานต่างด้าวทั้งทางด้านเศรษฐกิจและการเมืองในปัจจุบัน ที่ทำงานกับบริษัทรับเหมาก่อสร้างและปัจจัยที่สำคัญที่เป็นอุปสรรคในการจัดการแรงงานต่างด้าว ดังกล่าว เพื่อที่จะได้ได้ทราบถึงปัญหาที่เป็นอุปสรรค และอธิบายจากปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อมุ่งที่จะ หาแนวทางจัดการแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่ควรจะเป็นในภาวะการณ์ ปัจจุบัน และเพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มศักยภาพให้กับแรงงานดังกล่าวและสามารถที่จะแข่งขันได้ ในระดับภูมิภาคต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะการจัดการแรงงานต่างด้าวของธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง
2. เพื่อหาแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวของบริษัทที่ทำการศึกษาในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในสภาวะการณ์ปัจจุบันของประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยผู้วิจัยทำการศึกษาข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง (documentary research) โดยการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการจากแหล่ง ต่าง ๆ ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในงานก่อสร้าง จากอดีตจนถึง ปัจจุบัน (พ.ศ. 2560) เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในระดับปฐมภูมิ รวมถึงการสัมภาษณ์เจาะลึก (in-depth interview) เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง โดยจัดประเด็นคำถามให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ มีการตรวจสอบเครื่องมือโดยใช้กระบวนการ Index of Objective Congruence (IOC) มีค่าความเหมาะสมกับเนื้อหา เท่ากับ 0.99 และความเหมาะสมของสำนวนภาษา เท่ากับ 0.95 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) แบ่งกลุ่มออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ แรงงานต่างด้าวจำนวน 60 คน กลุ่มบริหารโครงการจำนวน 50 คน ผู้นำเข้าแรงงานจำนวน 2 คน บริษัทที่นำเข้าแรงงานจำนวน 1 คน และผู้บริหารภาครัฐ จำนวน 2 คน จำนวนทั้งสิ้น 115 คน ด้วยการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

ขั้นที่ 2 การสนทนากลุ่ม (Focus group) ผู้วิจัยเลือกผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มเป็นผู้จัดการโครงการ วิศวกรควบคุมงานและหัวหน้างานคนไทย โดยระดมความคิดปัญหาหรือเสนอข้อคิดเห็นอันจะเป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหา หรือเสนอแนวทางในการจัดการแรงงานต่างด้าวให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานในหน่วยงานก่อสร้าง และเพื่อที่จะพิจารณาสภาพปัญหา รวมทั้งตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาวิจัยข้อมูลจากเอกสารต่างๆ และจากการสัมภาษณ์เจาะลึก โดยใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาลักษณะการจัดการแรงงานต่างด้าวในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง พบว่า (1) แรงงานเหล่านี้มีฐานะยากจน การศึกษาน้อย แรงงานเหล่านี้ที่ต้องอพยพย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทยเนื่องจากความแตกต่างทางด้านเศรษฐกิจและรายได้ แรงงานต่างด้าวเหล่านี้ตัดสินใจเข้ามาทำงานก่อสร้างก็เพราะความยากจน และเพื่อความอยู่และอนาคตที่ดีขึ้นของตัวเองและครอบครัว ในการอพยพของแรงงานต่างด้าวจากประเทศต้นทางของแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ เข้ามาทั้งหมดถูกกฎหมายและลี้ลับเข้าแบบไม่ถูกกฎหมาย บริษัทได้มีการดำเนินการตามระบบการนำเข้าแรงงานต่างด้าว โดยมีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว เพื่อขึ้นทะเบียนตามที่กฎหมายกำหนด (2) แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ความสามารถในการทำงานหรือทักษะ (Skill) ในการประกอบอาชีพด้านงานก่อสร้าง ทำให้บริษัทฯ ที่ทำการศึกษามีรายจ่ายมากขึ้นเนื่องจากความผิดพลาดของงาน บริษัทได้มีการให้ความรู้โดยการเรียนรู้งานจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน โดยทำการฝึกฝนแรงงานต่างด้าวเหล่านั้นจนกระทั่งสามารถทำงานได้ และมีการแบ่งหน้าที่ในการรับผิดชอบชัดเจน คำนึงถึงความถนัดของแต่ละบุคคล (3) ในการรับรู้ข่าวสารงานก่อสร้างในประเทศไทยจะ

เป็นไปแบบลักษณะกลุ่มปิด โดยเป็นการบอกต่อกันและติดต่อกันภายในเฉพาะกลุ่ม ส่วนใหญ่เป็นญาติพี่น้องหรือเป็นคนในหมู่บ้านเดียวกัน บริษัทจะแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับงานแก่นายหน้าแต่ละกลุ่มหรือหัวหน้าชุด ซึ่งเป็นบุคคลที่แรงงานต่างด้าวเหล่านี้ให้การยอมรับและนับถือ เวลาเปลี่ยนหรือย้ายงานจากที่หนึ่งไปยังที่หนึ่งจะไปกันเป็นกลุ่มใหญ่ และอีกวิธีหนึ่งคือการนำแรงงานต่างด้าว โดยจะมีวิธีการเดินทางและนัดหมายกันเพื่อลักลอบเข้ามาจากชายแดนไทยนำแรงงานเหล่านี้ส่งถึงหน่วยงานก่อสร้าง (4) การพักอาศัยของแรงงานต่างด้าวในหน่วยงานก่อสร้างอยู่กันเป็นห้องเล็ก ขนาดไม่เกินสามคูณสี่เมตร ในการซื้ออาหารข้าวของเครื่องใช้ภายในหน่วยงานก่อสร้าง จะมีร้านค้าซึ่งผู้นำเข้าแรงงานต่างด้าวจะทำร้านค้าขึ้นเพื่อให้แรงงานต่างด้าวเหล่านั้นได้ทำการซื้ออาหารและเครื่องใช้เพื่ออุปโภคบริโภค ในการทำอาหารการทำธุรกิจประจำวันหลังเลิกงาน ส่วนใหญ่ก็จะประกอบกิจการอยู่ที่หน้าห้องพักของตนเอง สังคมและการอยู่ร่วมกันในแคมป์ที่พักอาศัย กำหนดเวลานอนพักผ่อนไม่เกิน 23.00 ของทุกวัน การจ่ายค่าตอบแทนจะจ่ายตามมาตรฐานกฎหมายแรงงานไทย โดยค่าจ้างแรงงานต่างด้าวของคณาจารย์วันออกเงินค่าจ้างให้แก่แรงงานดังกล่าว ทุกวันที่ 20 และวันที่ 5 ของเดือนถัดไป ซึ่งจะมีแม่ค้าและพ่อค้านำอาหารและเสื้อผ้าหรือเครื่องใช้โดยนำมาขายให้กับแรงงานดังกล่าวทุกครั้งมีเงินค่าแรงงานออก (5) สังคมและการอยู่ร่วมกันในที่แคมป์ก่อสร้างจะมีพ่อบ้าน (Camp Boss) ที่ได้รับมอบหมายจากบริษัทฯ ให้ดูแลและเป็นผู้รับมอบหมายให้รับผิดชอบความเรียบร้อยในแคมป์คนงาน จะมีระเบียบที่เคร่งครัด การดื่มสุรา ยาเสพติดและการทะเลาะวิวาทถือเป็นเรื่องร้ายแรง หากคนงานคนใดทำผิดจะถูกลงโทษสถานเดียวคือ ไล่ออก ส่วนในการตรวจตราความปลอดภัยภายในแคมป์ก่อสร้างจะมีระบบ "ผู้แดง" โดยจะมีตำรวจที่เป็นสายตรวจเข้าตรวจตราทุกวันเพื่อให้เจ้าหน้าที่สายตรวจเข้าทำการตรวจเป็นกรณีพิเศษตามเวลาที่กำหนดเพื่อป้องกันและตรวจตราความเรียบร้อยภายในแคมป์แรงงานต่างด้าว (6) เหตุผลที่มาในการเลือกประกอบอาชีพคนงานก่อสร้างของแรงงานต่างด้าว ความยากจนเป็นแรงผลักดัน ที่ทำให้แรงงานส่วนใหญ่ต้องการมาทำงานหาเงินเพื่อนำเงินกลับบ้านเกิด และส่งเสียให้พ่อแม่พี่น้องของตนที่บ้านเกิด บางคนก็ต้องการมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นหากทำงานแล้วมีเงินเก็บไปปลูกบ้านทำให้มีหน้ามีตาในสังคมที่ตนเองได้อพยพมาทำงานก่อสร้างในประเทศไทย

2. ผลการศึกษาแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในปัจจุบันของบริษัทที่ทำการศึกษา ในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในสภาวะการณ์ปัจจุบันของประเทศไทย พบว่า (1) วิธีการจัดการทักษะแรงงานต่างด้าว สามารถแบ่งลักษณะของแรงงานได้ 3 ประเภท ได้แก่ (1.1) แรงงานต่างด้าวที่มีทักษะ (Skill)

สามารถที่จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ทันที (1.2) แรงงานต่างด้าว มีทักษะทางด้านช่างปานกลาง (Moderate Skills) และ (1.3) กรรมกร (หญิง) โดยส่วนใหญ่เป็นภรรยาของแรงงานต่างด้าว (สามี) ที่เดินทางมาพร้อมกัน โดยแรงงานเหล่านี้ไม่มีทักษะ (Non Skill) (2) การปรับขึ้นค่าแรงงานตามความสามารถที่เหมาะสม (3) พิจารณาถึงความสามารถและความขยันรวมถึงความสามารถที่สามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างาน โดยสามารถทำงานได้ถูกต้อง ตรงต่อเวลาและงานมีคุณภาพ (4) แบ่งประเภทของการทำงานของแรงงานต่างด้าวตามระบบงานของทางบริษัทที่กำหนด โดยจะมีการกำหนดลักษณะงานให้แรงงานทำงานในชนิดเดิมเพื่อให้เกิดความชำนาญ โดยแรงงานเหล่านี้จะถูกให้ทำงานซ้ำๆ จนเกิดความชำนาญ (Skill) และเริ่มได้ค่าจ้างจากรัฐเป็นช่วงที่มีความชำนาญ เพื่อพัฒนาต่อไปเป็นหัวหน้าชุดแรงงาน (ต่างด้าว) จะมีหน้าที่ควบคุมแรงงานในแต่ละชุดเพื่อรับคำสั่งจากหัวหน้างานคนไทย (Head Man) อีกทอดหนึ่งเพื่อนำไปปฏิบัติงาน (5) การให้การดูแลเรื่องความปลอดภัยในการดำรงอยู่ในหน่วยงานและการทำงาน ได้รับค่าแรงเต็มจำนวนที่ได้ทำงานไปรวมถึงการมีการทำงานล่วงเวลานั้นหมายถึงรายได้ที่เพิ่มขึ้น แรงงานเหล่านี้ก็จะมีความพอใจและจะบอกต่อกันไปในกลุ่มแรงงานกันเองในกรณีที่หน่วยงานต้องการแรงงานเพิ่มขึ้น (6) วิธีสร้างความปลอดภัยในแรงงานต่างด้าวในระหว่างการทำงาน โดยการอบรมตั้งแต่เริ่มแรกเข้าปฏิบัติงานได้แก่การใช้เครื่องมือให้ปลอดภัย การทำงานในที่สูง การแต่งกายที่เป็นมาตรฐานเดียวกันการปฏิบัติงานภายใต้มาตรฐานและกฎระเบียบที่เคร่งครัดในการทำงาน (7) กำหนดนโยบายเชิงกลยุทธ์ โดยมีนโยบาย การจัดการแรงงานต่างด้าวให้ถูกต้องตามกฎหมายทุกคน โดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้กำหนดการเข้าตรวจคัดกรองเอกสารแรงงานต่างด้าวเพื่อทำประวัติ ทั้งแรงงานของบริษัทจ้างแรงงานโดยตรง และแรงงานผู้รับเหมา (8) ดูแลแรงงานต่างด้าวในลักษณะเดียวกับแรงงานไทย เช่น ในเรื่องของการคุ้มครองแรงงาน การประกันสังคม (โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีการจ้างงานอย่างถูกกฎหมาย) (9) การบังคับใช้กฎหมายต้องมีความโปร่งใสไร้อคติ เช่น ในเรื่องของการปกป้องสิทธิมนุษยชนหรือสิทธิของแรงงาน การเพิ่มเติมความรู้และทักษะ การจัดตั้งกลุ่มหรือเป็นสมาชิกสหภาพ การกำหนดกฎเกณฑ์สำหรับแรงงานต่างด้าวต้องสอดคล้องกับสภาพกิจการและสภาพแรงงาน (10) สร้างความร่วมมือกับประเทศต้นทางของแรงงานต่างด้าวเพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดส่งแรงงานต่างด้าวกลับประเทศโดยมีภาระค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด (11) การจ้างแรงงานต่างด้าวจะยึดแนวทางของความเป็นพลเมือง (citizen) หรือไม่ถ้าคำนึงถึงเรื่องนี้ก็จำเป็นต้องพิจารณาผลในระยะยาวในเรื่องความกลมกลืน (integration) และการผสมผสาน (assimilation) จนในที่สุด

อาจนำไปสู่การให้สัญชาติไทยแก่แรงงานต่างด้าว การนำแรงงานมาใช้ในเชิงเศรษฐกิจจะพิจารณาแยกจากเรื่องความมั่นคงของชาติและมองข้ามเรื่องสิทธิมนุษยชนไม่ได้ และ (12) ต้องมีแนวทางในการพัฒนาแรงงานต่างด้าวที่ชัดเจนว่า แรงงาน ผู้ติดตามและ/หรือ สมาชิกของครัวเรือนมีสิทธิที่จะได้รับการศึกษาฝึกอบรมทักษะความรู้ใหม่ๆ เพียงใด และสุดท้ายด้านมิติเศรษฐกิจพบว่ายังมีการว่าจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายอีกเป็นจำนวนมาก จึงอาจต้องเปิดให้มีการจดทะเบียนผู้หลบหนีเข้าเมืองอีกครั้งหนึ่งเพื่อนำแรงงานเหล่านี้เข้าระบบ

อภิปรายผล

1. จากผลงานวิจัยพบว่า แรงงานต่างด้าวที่อพยพจากประเทศต้นทางมาทำงานในบริษัทรับเหมาก่อสร้างในประเทศไทยส่วนใหญ่ มีฐานะยากจน การศึกษาน้อย แรงงานเหล่านี้ที่ต้องอพยพย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทย เนื่องจากความแตกต่างทางด้านเศรษฐกิจและรายได้ที่ไม่พอยังชีพ ต้องการมีชีวิตที่ดีขึ้น รวมถึงเห็นตัวอย่างจากบุคคลที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย มีรายได้และคุณภาพชีวิตที่ดี จึงเป็นสาเหตุให้มีการเคลื่อนย้ายเข้ามาของแรงงานต่างด้าว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Pornchaiwattanakorn (2007) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวในเขตอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวในเขตอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ในด้านสภาพการทำงาน ด้านครอบครัว และด้านสังคม พบว่า แรงงานต่างด้าวมียังชีพในการอพยพเข้ามาทำงานในประเทศไทย เนื่องจากเห็นว่าเพื่อนที่เข้ามาทำงานก่อนหน้ามีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นจึงได้มีการชักชวนกันเข้ามาทำงาน นอกจากนั้นรายได้ที่ได้รับยังดีกว่าเดิม อีกทั้งเศรษฐกิจที่ประเทศไทยยังดีกว่าภายในประเทศต้นทาง ในการอพยพของแรงงานต่างด้าวจากประเทศต้นทางของแรงงานต่างด้าวเหล่านั้น เข้ามาทั้งถูกกฎหมายและลักลอบเข้าแบบไม่ถูกกฎหมาย ซึ่งแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ตัดสินใจเข้ามาทำงานก่อสร้างก็เพราะความยากจนและเพื่อความ เป็นอยู่และอนาคตที่ดีขึ้นของตัวเองและครอบครัว และสอดคล้องกับ ทฤษฎีความความคาดหวัง (Sjaastad, 1962; Schultz, 1962) พบว่าในการย้ายถิ่นเข้าไปทำงานในประเทศปลายทางของแรงงานต่างด้าวนั้นปัจจัยหนึ่งคือความ ต้องการและความคาดหวังในด้านรายได้ของแรงงาน ซึ่งปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการย้ายถิ่นได้โดยผ่านปัจจัยที่สำคัญ 2 ประการ คือ ปัจจัยผลักดัน (Push Factors) และ ปัจจัยดึงดูด (Pull Factors) โดยปัจจัยผลักดัน (Push Factors) เป็นสาเหตุต่างๆ ในเขตที่อยู่อาศัยที่ทำ

ให้บุคคลต้องย้ายถิ่นเพราะไม่สามารถอาศัยอยู่ในเขตเดิมได้ ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้ประชากรเคลื่อนย้ายไปหางานทำในเขตอื่นที่มีความอุดมสมบูรณ์กว่า

2. จากผลการวิจัยด้านแนวทางจัดการแรงงานต่างด้าวพบว่า วิธีการจัดการทักษะแรงงานต่างด้าวมีการแบ่งลักษณะของแรงงานได้ 3 ประเภท ได้แก่ (1) แรงงานต่างด้าวที่มีทักษะ (Skill) สามารถที่จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ทันที (2) แรงงานต่างด้าว มีทักษะทางด้านช่างปานกลาง (Moderate Skills) และประเภทสุดท้าย (3) กรรมกร (หญิง) เป็นแรงงานที่ไม่มีทักษะจะเห็นได้ว่า แรงงานต่างด้าวนั้นส่วนใหญ่ไม่มีพื้นฐานจากการทำงานจากประเทศต้นทาง ซึ่งทำให้รูปแบบการจัดเข้าทำงานก่อสร้างจำเป็นต้องจัดสรรคนงานให้มีส่วนคละกัน ซึ่งมีทั้งช่างที่ชำนาญ ช่างที่พอจะทำงานได้แต่ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และกรรมกร (แรงงานเพศหญิง) นอกจากนี้การจูงใจในการทำงาน พบว่า วิธีการจูงใจในรูปแบบเงิน โดยการปรับขึ้นค่าแรงงานตามความสามารถที่เหมาะสม เป็นสิ่งที่ทำให้แรงงานดังกล่าวมีขวัญกำลังใจในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาบุคลากร ของ Ulrich (2006) ว่าในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรจะมุ่งเน้นที่การอบรมและพัฒนาบุคลากรในองค์กรโดยกระบวนการสร้างการเรียนรู้และแรงจูงใจ โดยแรงจูงใจจะเน้นที่ดัชนีความพึงพอใจของพนักงาน ในขณะที่วิธีการจูงใจไม่ใช่รูปแบบเงิน พบว่า มีการพิจารณาถึงความสามารถและความขยันรวมถึงความสามารถที่สามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างาน โดยสามารถทำงานได้ถูกต้อง ตรงต่อเวลาและงานมีคุณภาพ อย่างไรก็ตามวิธีการพัฒนาทักษะและสมรรถนะของแรงงานต่างด้าว พบว่า ได้มีการแบ่งประเภทของการทำงานของแรงงานต่างด้าวตามระบบงาน ของทางบริษัทที่ศึกษา โดยจะมีการกำหนดลักษณะงานให้แรงงานทำงานในชนิดเดิมเพื่อให้เกิดความชำนาญ โดยแรงงานเหล่านี้จะถูกให้ทำงานซ้ำๆจนเกิดความชำนาญ (Skill) และเริ่มได้เต้าจากช่างธรรมดาเป็นช่างที่มีความชำนาญ เพื่อพัฒนาต่อไปเป็นหัวหน้าชุดแรงงาน (ต่างด้าว) จะมีหน้าที่ควบคุมแรงงานในแต่ละชุดเพื่อรับคำสั่งจากหัวหน้างานคนไทย (Head Man) อีกทอดหนึ่งเพื่อนำไปปฏิบัติงานสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาบุคลากร ของ Ulrich (2006) พบว่า การพัฒนาบุคลากรในองค์กรจะมุ่งเน้นที่การอบรมและพัฒนาบุคลากรในองค์กรโดยกระบวนการสร้างการเรียนรู้และแรงจูงใจ โดยแรงจูงใจจะเน้นที่ดัชนีความพึงพอใจของพนักงาน

นอกจากนี้ยังพบว่า ในการพัฒนาระบบการจัดการแรงงานต่างด้าวในระดับเชิงนโยบาย มีการกำหนดคนนโยบายเชิงกลยุทธ์ โดยมีนโยบายการจัดการแรงงานต่างด้าวให้ถูกต้องตามกฎหมาย โดยกลุ่มแรกที่ต้องดำเนินการหลังจากคัดกรองคือ แรงงานที่ไม่มีบัตรเลย กลุ่มที่สองคือ แรงงานที่มี

บัตรชมพู และกลุ่มสุดท้ายคือ แรงงานนำเข้าภายใต้ข้อตกลงด้านการจ้างแรงงานร่วมกัน ระหว่าง รัฐบาลไทยและประเทศต้นทาง โดยจะต้องดำเนินการตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ซึ่งเมื่อพิจารณาในทางปฏิบัติจะพบว่าในการจัดการทั้งทางภาครัฐ กับภาคเอกชน วิธีการแก้ปัญหาทั้งในระยะสั้นและในระยะยาว ไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและ สภาพการณ์ในปัจจุบัน รวมถึงวิธีการปฏิบัติในการดำเนินการสำหรับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 โดยเฉพาะเรื่อง การลงทะเบียน การควบคุมดูแลแรงงานต่างด้าวรวมถึงนายหน้าจัดหางาน และการควบคุม ผู้ประกอบการที่ใช้แรงงานต่างด้าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชชา มีเหม็ง (2548) เรื่อง ความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อการจัดระบบแรงงานต่างด้าวในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัญหาส่วนใหญ่เกิดจากการขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ รวมทั้งการทุจริตคอร์รัปชันของ เจ้าหน้าที่บางส่วนการมีระบบงานที่ยุ่งยาก ค่าเช่า สถานที่ติดต่อมีหลายหน่วยงาน รวมทั้งปัญหาการ ประชาสัมพันธ์ที่ไม่มีประสิทธิภาพ โดยได้เสนอให้ปรับระบบการบริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวเป็นรูปแบบศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ (One stop service) เพื่อปรับระบบการทำงานของเจ้าหน้าที่ให้มีความรวดเร็วในการให้บริการให้มากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิสกา ม่วงพัฒน์ (2558) เรื่อง การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว อุปสรรคและแนวทางแก้ไข มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการ ขึ้นทะเบียน แรงงานต่างด้าว วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคของการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวพบว่าการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวมีอุปสรรค ดังนี้ 1) เนื่องจากนายจ้างไม่พาแรงงานต่างด้าวมาขึ้นทะเบียน 2) การไม่ได้รับความสะดวกในการขึ้นทะเบียน 3) แรงงานที่เข้ามาทำงานตาม ฤดูกาลไม่ใช่ แรงงานประจำ ไม่ต้องการขึ้นทะเบียน 4) แรงงานต่างด้าวบางส่วนไม่มีความเกรงกลัว กฎหมายและการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่รัฐ เมื่อถูกจับได้และส่งกลับประเทศต้นทางก็จะลักลอบหนี เข้ามาทำงานในประเทศไทยใหม่ 5) ความเข้าใจเรื่องการขึ้นทะเบียนแรงงานของแรงงานต่างด้าว เพราะพบว่า มีแรงงานที่สิ้นสุดสัญญาตาม MOU ต้องกลับประเทศสามปี เมื่อมาขึ้นทะเบียนมีความกังวลว่า จะไม่สามารถทำงานต่อได้จึงแจ้งหลักฐานที่ไม่เป็นความจริง แรงงานต่างด้าวไม่ทราบถึงสิทธิประโยชน์ ของการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวและ 6) ความตระหนักในหน้าที่ของนายจ้างต่อการพาแรงงาน ต่างด้าวมาขึ้นทะเบียนในขณะที่การดูแลสุขภาพและเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าว พบว่าการดูแลสุขภาพและเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวของ บริษัทที่ทำการศึกษายังไม่เป็นไปตามกฎหมายหรือสิทธิที่แรงงานเหล่านี้จะได้รับ เนื่องจาก

แรงงานเหล่านี้ส่วนใหญ่ จะทำงานตามที่คุณำแรงงานนำเข้ามาและย้ายออกไปตามที่คุณำแรงงานต่าง
ค้ำนี้รับมอบหมายให้โดยย้ายงานตามที่คุณำหน้าโครงการนั้นมีความสั่งให้ย้ายแรงงานเหล่านี้ไป
หน่วยงานอื่นที่สั่งให้ไป ซึ่งไม่ทราบหรือรู้กำหนดเวลาซึ่งแรงงานเหล่านี้ส่วนใหญ่ก็จะ ได้สวัสดิการ
บางส่วนจากผู้นำแรงงานเข้ามาและจากบางส่วนจากบริษัทที่ทำการศึกษาค้ำไม่ได้เป็นรูปธรรม
มากนัก

สรุปผล

1. กลุ่มแรงงานต่างค้ำที่เข้ามาทำงานในบริษัทรับเหมาก่อสร้างในประเทศไทย ส่วนใหญ่มี
ความยากจน และมีการศึกษาน้อย มีรายได้น้อยไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต จึงได้อพยพจากประเทศ
ต้นทางมาเพื่อมาทำงานในประเทศไทย แรงงานดังกล่าวตอนอพยพมาจากประเทศต้นทาง ส่วนใหญ่
ไม่มีประสบการณ์หรือ ทักษะ (Skill) ในการทำงาน มีความจำเป็นต้องปรับฝีมือหรือต้องมาฝึกและ
ปฏิบัติงานให้สามารถทำงานช่างตามที่ได้รับมอบหมายได้ ในขณะที่ สภาพความเป็นอยู่ ยังคงอยู่ใน
พื้นที่ปิด (Red Zone) ยังถือว่ามีความเป็นอยู่ในระดับมาตรฐานที่ต่ำที่ควรจะเป็น ซึ่งหากมีจิตใจ เช่น
การปรับสวัสดิการในส่วนนี้ให้แก่แรงงานต่างค้ำ รวมถึงสร้างความมั่นคงให้แก่อาชีพแก่แรงงาน
ต่างค้ำให้ถูกต้องตามกฎหมาย

2. แนวทางการจัดการแรงงานต่างค้ำ ควรมีการจัดการระบบการบริหาร โครงการ (Project
Management) โดยมีการจัดระบบการบริหารออกเป็นสองลักษณะงาน ได้แก่ งานอาคารประเภท
โรงงาน ที่เน้นการติดตั้งเป็นชิ้นส่วนสำเร็จรูป ซึ่งต้องการแรงงานประเภทที่มีทักษะ (Skill) ในการทำงานสูง ส่วนอีกลักษณะงานอีกประเภทหนึ่ง ได้แก่ อาคารพักอาศัย อาคารสำนักงานและโรงงาน
เป็นการก่อสร้างระบบปกติ เน้นการใช้แรงงานกึ่งฝีมือ เป็นแรงงานที่มีทักษะ (Skill) ปานกลาง
ในขณะที่การจัด โครงสร้างของระบบ แรงงานนั้น ต้องเน้นจัดการแรงงานต่างค้ำตามลักษณะและ
ความต้องการแรงงานต่างค้ำในลักษณะงานต่างๆเป็นประเภทใด ต้องการแรงงานที่มีทักษะ (Skill)
ปานกลาง หรือระดับสูง และต้องเป็นแรงงานที่ต้องนำเข้า (MOU) หรือนำมาจากหน่วยงานอื่นที่มี
ลักษณะการหมุนเวียนแรงงาน ทั้งนี้ ภายในองค์กรควรมีการ พัฒนานวัตกรรมจัดการคน ได้แก่
ทุนความรู้ ทุนทักษะ ทุนปัญญาและทุนความสุข เพื่อที่จะทำให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้แก่
แรงงานต่างค้ำ เกิดการพัฒนาทั้งทางด้าน การพัฒนาฝีมือ จนเกิดความชำนาญเฉพาะด้าน เกิด
ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ในขณะที่การทำให้แรงงานต่างค้ำที่ทำงานในบริษัทรับเหมา

ก่อสร้าง เกิดความความสุขในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพมีรายได้ที่ดี และสวัสดิการจากการทำงานร่วมกันในองค์กร ทั้งนี้ การบริหาร โครงการ (Project Management) การจัดระบบโครงสร้าง และรวมถึงนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ต้องมีการวางแผนให้ สอดคล้องและลงตัวอย่างดีที่สุดเพื่อให้แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในธุรกิจรับเหมา ก่อสร้าง ลดต้นทุน และเวลาในการทำงานและประการสุดท้าย สามารถส่งมอบผลงานให้กับลูกค้า ได้ตามความต้องการ ซึ่งทำให้ภาพรวมในการการดำเนินธุรกิจรับเหมาก่อสร้างสามารถลดต้นทุน และเพิ่มความสามารถในการแข่งขันได้ทั้งในประเทศหรือการแข่งขันในระดับภูมิภาค

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ผู้ประกอบการในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ควรมีการปรับตัวในด้านนโยบายแรงงานต่างด้าว ในการพัฒนาทักษะแรงงานในระยะยาว มีการฝึกอบรมทักษะด้านการทำงานและด้านภาษา เพื่อ พัฒนาศักยภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. ผู้ประกอบการในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ควรยึดหลักประ โยชน์ในการบริหารจัดการ แรงงานต่างด้าว คำนึงถึงสิทธิมนุษยชนที่พึงมีต่อกัน สร้างประ โยชน์เกื้อกูลกันทั้งนายจ้างและลูกจ้าง และภาครัฐควรควรสนับสนุนและรับฟังข้อเสนอแนะจากภาคเอกชน เพื่อพัฒนาแรงงานต่างด้าว สามารถสร้างมูลค่าจากการที่แรงงานเหล่านี้หลั่งไหลเข้ามาทำงานในประเทศไทย
3. ภาครัฐควรมีบทบาทในการจัดการของแรงงานต่างด้าวในปัจจุบัน โดยมีการสำรวจความ ต้องการแรงงานของทุกภาคส่วน เพื่อแสวงหาวิธีการจัดหาแรงงานให้เพียงพอต่อความต้องการ รวมถึงการร่วมมือกับประเทศต้นทางเพื่อพัฒนาขีดความสามารถด้านทักษะของแรงงานและ มาตรฐานแรงงานร่วมกัน และในวิธีการปฏิบัติตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของ แรงงานต่างด้าว พ.ศ. 2560 เพื่อทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายของแรงงานที่มีทักษะระหว่างกัน
4. ภาครัฐควรมีการสนับสนุนในการสร้างนวัตกรรมของระบบอุตสาหกรรมก่อสร้าง เพื่อให้ สามารถที่จะเพิ่มมูลค่างานก่อสร้างได้ในขณะที่การใช้แรงงานต่างด้าวที่ส่วนใหญ่ยังขาดทักษะใน การทำงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเพิ่มเติมระหว่างภาครัฐกับทางภาคเอกชน เพื่อยกระดับแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันในด้าน ต้นทุน คุณภาพและเวลา เพื่อยกระดับบริษัทรับเหมาก่อสร้างในประเทศไทย เพื่อให้มีความสามารถสามารถแข่งขันได้ในระดับภูมิภาค
2. ควรมีการวิจัยระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในเรื่องแรงงานต่างด้าวในมิติด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อสร้างให้เป็นประเทศไทยเป็นศูนย์กลางแรงงานต่างด้าวที่มีคุณภาพ เพื่อทำให้บริษัทรับเหมาก่อสร้างไทยสามารถไปรับงานในระดับภูมิภาคได้
3. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในระดับภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ว่ามีนโยบายและมีวิธีการแก้ไขปัญหายังไรอย่างเป็นระบบ วิธีการแบบใดที่จะสามารถบริหารจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ได้ถูกต้อง ไปในระดับนโยบายโดยรวมทั้งหมดทั้งภูมิภาค เพื่อให้แรงงานต่างด้าวที่ย้ายถิ่น มีคุณภาพชีวิต รายได้ที่เหมาะสมและทำให้สามารถแก้ไขปัญหาแบบยั่งยืนของแรงงานที่มีการย้ายถิ่นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กัญญามาน อินทวง และคณะ. (2556). การดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงหมู่บ้านไทย จังหวัดพิษณุโลก. ทุนสนับสนุนเครือข่ายภาคเหนือตอนล่าง.
- นิสกา ม่วงพัฒน์. (2558). การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว: อุปสรรคและแนวทางแก้ไข. โครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ รุ่นที่ 7. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี.
- ระชา มีเหม็ง. (2548). ความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อการจัดระบบแรงงานต่างด้าวในเขตกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิมล พรชัยวัฒนากร. (2550). ปัญหาอุปสรรคของผู้ประกอบการในการจ้างแรงงานต่างด้าว: ศึกษากรณีฟาร์มเลี้ยงสุกรในพื้นที่จังหวัดชลบุรี. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (TDRI). (2550). โครงการศึกษาความต้องการแรงงานที่แท้จริง และการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ในภาคเกษตร ประมง กิจการต่อเนื่องจากประมง และก่อสร้าง. รายงานฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ.

สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2557). *การเคลื่อนย้ายแรงงานในภูมิภาคอาเซียนและสถานการณ์แรงงานไทย*. รายงานฉบับสมบูรณ์ ฉบับเดือนสิงหาคม 2557.

อมรา สุนทรธาดา. (2558). *แรงงานย้ายถิ่นในอนุภาคลุ่มแม่น้ำโขง*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยประชากรสังคม, มหาวิทยาลัยมหิดล.

Schultz, T. W. (1962). Reflections of investment in man. *Journal of Political Economy*, (70, Supplement): 1-8.

Sjaastad, L. A. (1962). The costs and returns of human migration. *Journal of Political Economy*, 70(5), pp. 80-93.

Ulrich, W. (2006). *The art of observation: understanding pattern languages. A review of Christopher Alexander's The Timeless Way of Building*. New York: Oxford University Press.

Translated Thai References

Inwang, K., & others. (2013). *Living the philosophy of sufficiency economy village, Phitsanulok Province*. North Region Network Support.

Memeng, R. (2007). *The opinions of entrepreneurs on the organization of foreign workers in bangkok*. Kasetsart University, Bangkok.

Moungpat, N. (2015). *Foreign workers registration: Obstacles and solutions*. New Generation Executive Development Project: Fiscal Year 2015. Bangkok: The Institute for the Promotion of Good Corporate Governance.

Office of the Permanent Secretary, Ministry of Social Development and Human Security. (2014). *Labor mobility in the ASEAN region and Thai labor situation*. Complete report August issue.

Pornchaiwattanakorn, W. (2007). *Problems of entrepreneurs in hiring foreign workers: A case study of pig farms in Chonburi*. Independent Study Master of Public Administration, Burapha University

Soonthonthada, A. (2015). *Migrant workers in the Mekong Basin*. Bangkok: Institute for Population Studies, Mahidol University.

Thailand Development Research Institute. (TDRI). (2007). *Demand study program and management of migrant workers in agriculture, fisheries, fisheries and construction*. The complete report. Bangkok.

ผู้เขียน

นายบุญทอง เอื้อหิรัญญานนท์
สาขาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น
เลขที่ 4 หมู่ 11 ถนนหทัยราษฎร์ ตำบลลาดสวาย อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี 12150
โทรศัพท์: 08-7674-4296 อีเมล: boonthong@jws.co.th

ผู้เขียน

Mr. Boonthong Uahiranyanon
Student of Doctor of Business Administration , Faculty of Business Administration,
Western University,
4 Moo 11, Hathairat Rd., Lat Sawai, Lam luk ka, Pathumthani 12150
Tel.: 08-7674-4296 Email: boonthong@jws.co.th