

## บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้การศึกษา วิเคราะห์ การพัฒนาการวิจัย และการสรุปผลการวิจัย โดยคณะผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องประกอบไปด้วย

- 2.1 สถานการณ์ความต้องการแรงงาน
- 2.2 นายจ้างกับปัญหาแรงงานต่างด้าว
- 2.3 กฎหมายแรงงาน
- 2.4 นโยบายรัฐบาล
- 2.5 หน่วยงานแรงงานต่างด้าว
- 2.6 วงจรการพัฒนาระบบ
- 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.1 สถานการณ์ความต้องการแรงงาน

ในปี 2562 สถานภาพแรงงานของประชากรในประเทศไทย ที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 56.58 ล้านคน อัตราเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.53 จากปี 2561 และพบว่ากำลังแรงงานมีแนวโน้มลดลงโดยผู้ที่อยู่ในกลุ่มกำลังแรงงานประกอบด้วย ผู้มีงานทำ ผู้ว่างงาน และผู้รอฤดูกาล สำหรับผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน มีจำนวนเพิ่มขึ้นร้อยละ 3.08 จากในปีที่ผ่านมา จากข้อมูลข้างต้นประชากรประเทศไทยมีอายุยืนยาว กลุ่มผู้สูงอายุมีจำนวนเพิ่มขึ้น เป็นเรื่องที่ต้องตระหนักเกี่ยวกับการกำหนดมาตรการเพิ่มสัดส่วนในกำลังแรงงาน เพื่อรองรับความต้องการแรงงานที่เพิ่มขึ้น(กรมการจัดหางาน, 2562: หน้า 9)

#### ตารางที่ 2.1 ประชากรจำแนกตามสถานภาพแรงงาน (หน่วยต่อล้านคน)

สถานภาพแรงงาน	ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562
ประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป	55.34	55.70	56.04	56.28	56.58
ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน	38.76	38.30	37.96	38.43	38.18
ผู้มีงานทำ	38.35	37.85	37.43	37.86	37.61
ผู้ว่างงาน	0.33	0.36	0.44	0.4	0.37
ผู้ที่รอฤดูกาล	0.07	0.09	0.1	0.16	0.2
ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน	16.58	17.40	18.08	17.85	18.4
อัตราการว่างงาน	0.9	1.0	1.2	1.1	1.0

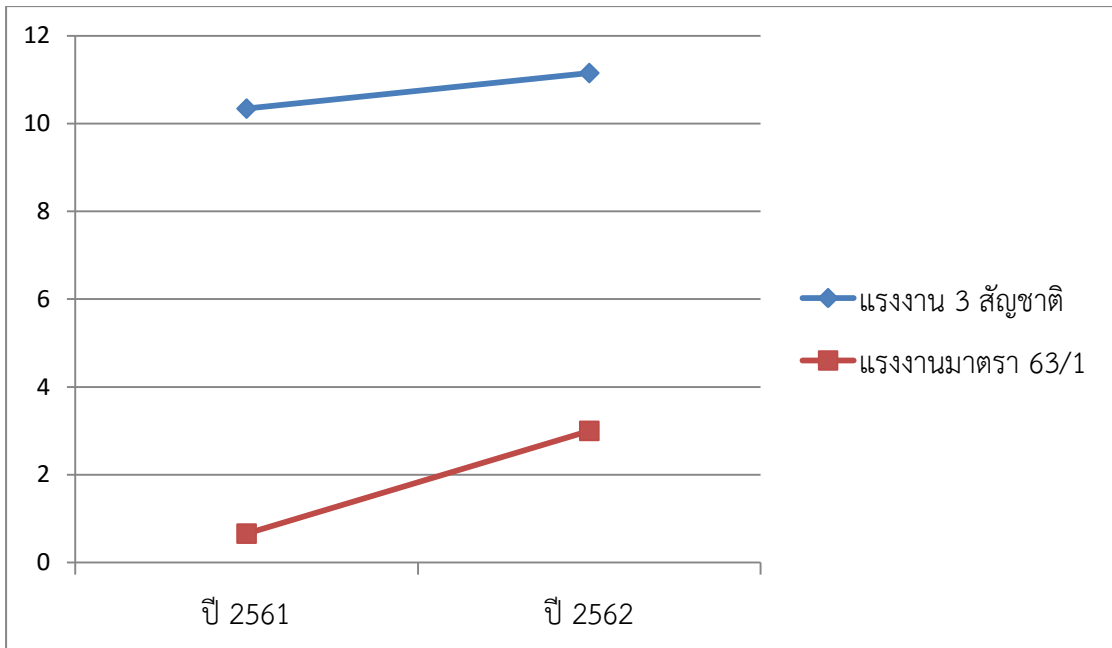
ที่มา: (การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2562)

จากตารางที่ 2.1 พบว่าผู้อยู่ในกำลังแรงงานของไทยมีแนวโน้มลดลงในปี 2562 มีผู้อยู่ในกำลังแรงงานจำนวน 38.18 ล้านคน ลดลงจากปีก่อนร้อยละ 0.65 และลดตัวลงในช่วงห้าปีที่ผ่านมา โดยเฉลี่ยร้อยละ 0.37 หรือลดลงโดยเฉลี่ยปีละ 1.45 แสนคน โดยในกลุ่มผู้อยู่ในกำลังแรงงาน ประกอบด้วยผู้มีงานทำผู้ว่างงาน และบุตรอฤดูกาล ในช่วงปี 2562 พบว่าผู้มีงานทำจำนวน 37.61 ล้านคน ลดลงจากปีที่แล้วร้อยละ 0.66 และลดตัวลงเฉลี่ยในช่วงห้าปีที่ผ่านมาร้อยละ 0.48 หรือผู้มีงานทำลดลงโดยเฉลี่ยปีละ 1.85 แสนคน สำหรับผู้ว่างงานมีจำนวน 3.71 แสนคน ลดลงจากปีที่แล้วร้อยละ 7.5 โดยเฉลี่ยในช่วงห้าปีที่ผ่านมาจำนวนผู้ว่างงานไม่เปลี่ยนแปลง โดยมีการขยายตัวเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.01 หรือเพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยปีละ 10,000 คน และเมื่อพิจารณาอัตราว่างงานพบว่าในปี 2562 มีอัตราการว่างงานร้อยละ 1.0 ลดลงร้อยละ 1.1 ในปี 2561 ขณะที่กลุ่มผู้รอฤดูกาลที่เหมาะสมเพื่อที่จะทำงาน และเป็นบุคคลที่ตามปกติจะทำงานที่ไม่ได้รับสิ่งตอบแทนในไร่นาเกษตร หรือธุรกิจ ทำกิจกรรมตามฤดูกาลผลการสำรวจในปี 2562 พบว่ามีจำนวน 2 แสนคน เพิ่มขึ้นจากปีที่แล้วร้อยละ 25 โดยเฉลี่ยในช่วงห้าปีที่ผ่านมาจำนวนผู้รอฤดูกาลเพิ่มขึ้นร้อยละ 31.17 หรือเพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยปีละ 3.25 หมื่นคน และสำหรับผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงานในปี 2562 มีจำนวน 18.40 แสนคนเพิ่มขึ้นจากปีที่แล้วร้อยละ 3.08 โดยมีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยในช่วงห้าปีที่ผ่านมาร้อยละ 2.67 หรือมีผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงานเพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยปีละ 4.55 แสนคน

#### 2.1.1 สถานการณ์แรงงานจังหวัดตราด

ในส่วนนี้ขอนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์แรงงานต่างด้าวในจังหวัดตราด ข้อมูลประกอบด้วยแรงงานที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมายและได้รับอนุญาตให้ทำงาน ข้อมูลคงเหลือ ณ เดือนธันวาคม 2562 มีจำนวน 1,991 คน แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เป็นประเภทมาตรา 13 ยกเว้นมติ ครม.จำนวน 1,681 คน (ร้อยละ 84.43) รองลงมา คือ ประเภทชั่วคราว จำนวน 308 คน (ร้อยละ 15.47) สำหรับแรงงานต่างด้าวผ่านการพิสูจน์สัญชาติ เป็นแรงงานที่ได้รับอนุญาตให้มาทำงานเป็นการชั่วคราว ๓ สัญชาติ คือ เมียนมา ลาว กัมพูชาเพื่อทดแทนการขาดแคลนแรงงานในจังหวัด ณ ธันวาคม 2562 มีจำนวนทั้งสิ้น 19,054 คน จำแนกเป็นสัญชาติกัมพูชา จำนวน 14,427 คน (ร้อยละ 75.72) เมียนมา จำนวน 4,166 คน (ร้อยละ 21.86) และลาว จำนวน 461 คน (ร้อยละ 2.42) (สำนักงานแรงงานจังหวัดตราด, 2562 หน้า 17)

ตามภาพที่ 2.1 อัตราการจ้างแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว กัมพูชา) ต่อจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมดอยู่ที่ร้อยละ 11.15 แสดงว่าผู้มีงานทำทุก ๆ 100 คน จะเป็นการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว กัมพูชา 11-12 คน อัตราการจ้างงานแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานตามมาตรา 63/1 จำแนกตามสัญชาติต่อจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 0.70 หมายถึง ผู้มีงานทำทุก ๆ 100 คน จะมีการจ้างแรงงานต่างด้าวประมาณ 0-1 คน อัตราการจ้างแรงงานที่ลดลง อาจเนื่องมาจากนโยบายตามประกาศ คสช. ให้มีการจัดตั้งศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service)



ภาพที่ 2.1 อัตราการจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดตราด ปี 2562 (มกราคม – ธันวาคม 2562)  
ที่มา: (สำนักงานจัดหางานจังหวัดตราด และสำนักงานสถิติจังหวัดตราด, 2562)

$$\text{อัตราการจ้างแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ} = \frac{\text{จำนวนแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ} \times 100}{\text{ผู้มีงานทำในจังหวัดทั้งหมด}}$$

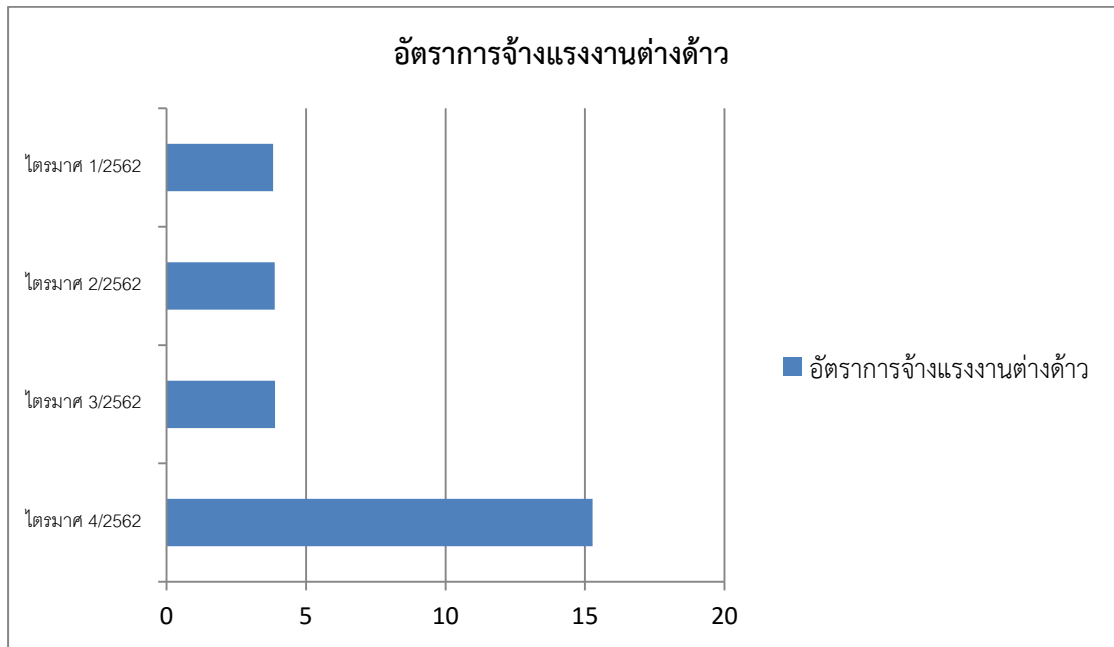
$$\text{อัตราการจ้างแรงงานมาตรา 63/1} = \frac{\text{จำนวนแรงงานต่างด้าวมาตรา 63/1 แยกตามสัญชาติ} \times 100}{\text{ผู้มีงานทำในจังหวัดทั้งหมด}}$$

### 2.1.2 สถานการณ์แรงงานจังหวัดจันทบุรี

ในส่วนนี้ขอเสนอข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์แรงงานต่างด้าวในจังหวัดจันทบุรีข้อมูลประกอบด้วยแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานถูกต้องตามกฎหมาย จำนวน 6,465 คนเพิ่มขึ้นจากปีที่แล้ว ร้อยละ 312.31 แบ่งเป็นประเภทตลอดชีพ จำนวน 4 คน (ร้อยละ 0.06) ประเภทชั่วคราว (มาตรา 9) จำนวน 5,245 คน (ร้อยละ 81.13) และประเภทมาตรา 13 ยกเว้นมติกรม. (4) และ (5) จำนวน 1,216 คน (ร้อยละ 18.81) ส่วนแรงงานต่างด้าวที่อนุญาตให้ทำงานตามมติกรม. เป็นแรงงานที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานเป็นการชั่วคราว 3 สัญชาติ คือ พม่า ลาว กัมพูชา เพื่อทดแทนการขาดแคลนแรงงานในจังหวัดมีจำนวน 53,651 คน เพิ่มขึ้นจากปีที่แล้ว ร้อยละ 307.28 โดยแบ่งเป็นสัญชาติพม่า 5,865 คน (ร้อยละ 10.93) สัญชาติลาว 11,795 คน (ร้อยละ 21.98) และสัญชาติกัมพูชา 35,991 คน (ร้อยละ 67.08) (สำนักงานแรงงานจังหวัดจันทบุรี, 2562 หน้า 20)

ตามภาพที่ 2.2 จำนวนแรงงานต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรี (กรม.) ได้แก่แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติคือ พม่า ลาว กัมพูชา เมื่อรวมจำนวนแรงงานต่างด้าวทุกประเภทที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดจันทบุรีบริหารจัดการอยู่ โดยคำนวณจากจำนวนแรงงานต่างด้าวในจังหวัดต่อกำลังแรงงานใน

จังหวัดพบว่า ช่วง ปี 2562 มีอัตราเฉลี่ยร้อยละ 15.41 ซึ่งเป็นสัดส่วนเฉลี่ยที่ลดลงจากปีที่แล้วที่มีอัตราเฉลี่ยของจำนวนแรงงานต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรี (ครม.) ร้อยละ 16.49



**ภาพที่ 2.2** อัตราการจ้างแรงงานต่างด้าวตามมติครม.จังหวัดจันทบุรี (รวม 3 สัญชาติ)  
ที่มา: (สำนักงานจัดหางานจังหวัดจันทบุรี และสำนักงานสถิติจังหวัดจันทบุรี, 2562)

$$\text{อัตราการจ้างแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ} = \frac{\text{จำนวนแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ} \times 100}{\text{ผู้มีงานทำในจังหวัดทั้งหมด}}$$

## 2.2 นายจ้างกับปัญหาแรงงานต่างด้าว

การจ้างแรงงานต่างด้าวทำงาน นายจ้างต้องดำเนินการเพื่อขอใบอนุญาตทำงานให้ถูกต้องเป็นตามพระราชกำหนด การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวพ.ศ. 2560 นายจ้างไม่มีใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวมีโทษปรับสูงถึง 400,000 – 800,000 บาทต่อคนงานต่างด้าวหนึ่งคนจากพระราชกำหนด ส่งผลให้นายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าว ต้องดำเนินการ และปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชกำหนด

2.2.1 วัตถุประสงค์หลักของการกำหนดโทษ และในการพิจารณาเพื่อกำหนดโทษตามพระราชกำหนด คือการลงโทษแทนผู้เสียหายคู่กรณี เพื่อไม่ให้กระทำผิด สำหรับการลงโทษนายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน เพื่อป้องกันปราบปรามการว่าจ้างแรงงานต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน

2.2.2 ลักษณะความผิดและการกำหนดลักษณะโทษฐานจ้างคนต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน การจ้างแรงงานที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานเป็นการกระทำผิดที่ไม่ใช่ความผิดในตนเอง แต่เป็นการกระทำผิดเพราะขัดต่อนโยบายของรัฐบาล สามารถเกิดการเปลี่ยนแปลงได้

2.2.3 การที่นายจ้าง จ้างแรงงานต่างด้าวโดยไม่ขออนุญาตทำงาน ส่วนหนึ่งเกิดจากค่าใช้จ่ายที่นายจ้างต้องเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ เพื่อขออนุญาตทำงานให้กับแรงงานต่างด้าว ประกอบด้วย ค่าธรรมเนียมขออนุญาตทำงาน ตรวจสอบสุขภาพ และสวัสดิการตามกฎหมายกำหนด รวมถึงค่าธรรมเนียมตรวจลงตรา

2.2.4 การดำเนินการเพื่อขออนุญาตทำงานแรงงานต่างด้าว มีกระบวนการหลายขั้นตอน อีกทั้งค่าธรรมเนียม และค่าบริการของแต่ละขั้นตอนด้วย

2.2.5 การที่นายจ้างยินยอมกระทำตามกฎหมาย โดยยอมเสียค่าใช้จ่ายเกือบสองหมื่นบาทต่อคนต่างด้าวหนึ่งคน ผ่านบริษัทจัดหางานให้จัดหาแรงงาน เมื่อแรงงานได้หนังสือเดินทาง แล้วหลบหนีนายจ้าง ไม่ทำงานตามกำหนดสัญญา นายจ้างจึงไม่ยอมลงทุนแรงงานต่างด้าวให้ถูกต้องตามกฎหมาย จึงเสี่ยงในการจ้างแรงงานต่างด้าวไม่มีใบอนุญาตทำงาน

2.2.6 ถ้าสามารถจัดระเบียบการทำงานของคนต่างด้าว ปัญหาในการจ้างแรงงานต่างด้าว เข้าทำงานที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานจะลดลง

2.2.7 ดังนั้นหากรัฐบาลสามารถแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว หลบหนีนายจ้าง ขั้นตอนการขออนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว ควบคุมการเรียกเก็บค่าบริการจากบริษัทจัดหางาน ควบคุมกับการกำหนดโทษอย่างเหมาะสม และเป็นธรรม ทำให้นายจ้างดำเนินการเพื่อขอใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวตามพระราชกำหนด การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวเพิ่มขึ้น

## 2.3 กฎหมายแรงงาน

การนำเข้าแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้าน เป็นแนวทางหนึ่งที่ช่วยลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานของประเทศไทย ทั้งเป็นแนวทางในหลายประเทศปฏิบัติ ในการดำเนินการต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว ดังนี้ (สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว, 2562) เป็นปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการเพื่อจ้างแรงงานต่างด้าวทำงานอย่างถูกต้อง ประเด็นที่นายจ้างต้องรับทราบและดำเนินการ (บริษัท นำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ จ๊อบส์ เวิร์คเกอร์ เซอร์วิส จำกัด, 2562) ประกอบด้วย

### 2.3.1 การจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย

สำหรับนายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าว ต้องต่อใบอนุญาตทำงาน หากครบกำหนดตามใบอนุญาตทำงาน และขอประทับตราเพื่อขออนุญาตอยู่ในประเทศไทยให้ถูกต้อง หากกระทำความผิดไม่กระทำตามข้อกำหนด หรือกฎหมาย มีโทษทั้งนายจ้าง และลูกจ้าง ดังนี้

นายจ้าง: ปรับ 10,000-100,000/ลูกจ้าง 1 คน ถ้าพบว่าทำผิดครั้งที่สอง ปรับ 50,000-200,000/ลูกจ้าง 1 คน จำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือทั้งจำทั้งปรับ และห้ามนำเข้าแรงงานต่างด้าวเป็นเวลา 3 ปี

ลูกจ้าง: ปรับ 5,000-50,000 บาท และถูกส่งกลับประเทศ รวมถึงห้ามขอใบอนุญาตทำงานเป็นเวลา 2 ปี นับตั้งแต่วันที่ได้รับโทษ

ดังนั้นนายจ้างต้องตรวจสอบติดตามเพื่อดำเนินการเพื่อขอยุ่ต่อ และขออนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวให้ถูกต้อง



### 2.3.2 กฎหมายการคุ้มครองแรงงาน

นายจ้าง ที่จ้างแรงงานต่างด้าวต้องทราบสิทธิคุ้มครองกฎหมายแรงงานต่างด้าว เพื่อดำเนินการ และส่งเสริมความมั่นคงในการทำงานให้ลูกจ้าง ทั้งคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ประกอบด้วย

กรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าตอบแทน นายจ้างไม่จ่ายค่าตอบแทนตามเวลา รวมไปถึงกรณีที่นายจ้างไม่คืนหลักประกันที่เป็นเงิน ไม่จ่ายเงินกรณีเลิกสัญญาโดยไม่บอกล่วงหน้า ไม่จ่ายค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด หรือเงินชดเชยกรณีหยุดกิจการ นายจ้างต้องเสียดอกเบี้ยให้ลูกจ้างในระหว่างเวลาที่ผิดนัด 15% ต่อปี

กรณีเปลี่ยนนายจ้าง การเปลี่ยนตัวนายจ้างจะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง และนายจ้างใหม่ต้องให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตามที่ลูกจ้างเคยได้รับจากนายจ้างเดิม

กรณีบอกเลิกสัญญา โดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า นายจ้างต้องจ่ายเงินให้ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างที่ลูกจ้างควรจะได้รับตั้งแต่วันที่ให้ลูกจ้างออกจากงานจนถึงวันที่การเลิกสัญญาจ้างมีผล

กรณีหยุดกิจการชั่วคราว มีความจำเป็นที่ต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่า 75% ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับ ก่อนนายจ้างหยุดกิจการ ตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้าง

การลาพัก ลูกจ้างมีสิทธิลาพักได้ปีละไม่น้อยกว่า 3 วันทำงาน และจะได้รับค่าจ้างตามปกติ หากลาไม่เกิน 3 วันทำงานในหนึ่งปี

การลาคลอดบุตร ลูกจ้างหญิงลาคลอดบุตรได้ไม่เกิน 98 วัน ซึ่งรวมถึงวันลาเพื่อตรวจครรภ์ ก่อนคลอดบุตรด้วย โดยนายจ้างจ่ายเงินให้เท่ากับค่าจ้างไม่เกิน 45 วัน

ความเท่าเทียมของลูกจ้างชายและหญิง ลูกจ้างชายและหญิงต้องได้รับค่าจ้างในอัตราที่เท่ากัน รวมไปถึงค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด หากงานที่มีลักษณะคุณภาพ และปริมาณเท่ากัน

### 2.3.3 อัตราค่าจ้างแรงงานต่างด้าว

แรงงานต่างด้าวยังได้รับค่าแรงขั้นต่ำเทียบเท่ากับแรงงานไทย แต่แต่ละจังหวัดมีอัตราค่าแรงขั้นต่ำแตกต่างกัน นายจ้างควรตรวจสอบข้อมูลให้ได้ว่าจังหวัดที่สถานประกอบการตั้งอยู่ นายจ้างหรือผู้ประกอบการที่มีลูกจ้างเป็นแรงงานต่างด้าวจะต้องติดตามข้อมูลเพื่อปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายกำหนด

## 2.4 นโยบายรัฐบาล

นโยบายรัฐบาลเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อทราบ และติดตามกลยุทธ์ของรัฐบาลเกี่ยวกับการบริหารและจัดการแรงงานต่างด้าว เป็นแนวทาง และความสอดคล้องในการดำเนินการวิจัย ที่ประกอบด้วย

### 2.4.1 นโยบาย

2.4.1.1 เป้าหมายที่ 1 แรงงานต่างด้าวทำงานโดยถูกต้องตามกฎหมายเพื่อให้ได้รับการคุ้มครอง

2.4.1.1.1 ตัวชี้วัด แรงงานต่างด้าวทำงานถูกต้องตามกฎหมาย

2.4.1.1.2 เป้าหมายที่ 2 ประชาชนกลุ่มเป้าหมายปลอดภัยจากการค้ามนุษย์

2.4.1.1 ตัวชี้วัด ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับการปกป้องและคุ้มครองจากขบวนการค้ามนุษย์

2.4.2 ผลผลิต (Output)

2.4.2.1 แรงงานต่างด้าวได้รับการจัดระบบอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4.2.2 ผู้กระทำความผิดได้รับการลงโทษตามกฎหมาย

2.4.2.3 ประชากรเป้าหมายได้รับการปกป้อง และคุ้มครองช่วยเหลือ

2.4.3 ผลลัพธ์ (Outcome)

2.4.3.1 แรงงานต่างด้าวได้รับการคุ้มครองและปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย

2.4.3.2 ประชากรกลุ่มเป้าหมายปลอดภัยจากขบวนการค้ามนุษย์

2.4.4 ผลกระทบ (Impact)

2.4.4.1 ประเทศไทยมีการใช้แรงงานต่างด้าวอย่างเหมาะสมเกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจและความมั่นคง

2.4.4.2 ครอบครัวชุมชนสังคมมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

## 2.5 หน่วยงานแรงงานต่างด้าว

เป็นหน่วยงานบริหารจัดการคนต่างด้าว ตรวจสอบควบคุมดูแลการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศภายใต้ข้อกำหนดกำหนด รวมถึงการดูแลควบคุมแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับการวิจัย ทราบข้อมูลการดำเนินการที่ดำเนินการของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ประกอบด้วย

2.5.1 สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว (Foreign Workers Administration office)

2.5.1.1 อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2559 (สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว, 2559)

1) เสนอแนะนโยบาย พัฒนาระบบและรูปแบบการอนุญาตและผ่อนผันการทำงานของคนต่างด้าวประสาน และกำหนดหลักเกณฑ์การเคลื่อนย้ายบุคลากรต่างชาติเข้ามาประกอบอาชีพหรือวิชาชีพ

2) พิจารณาอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว

3) จัดทำทะเบียนคนต่างด้าว เครือข่ายสารสนเทศคนต่างด้าวที่ขออนุญาตทำงาน

4) บริหารกองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

5) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการกองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร คณะกรรมการพิจารณาการดำเนินงานขององค์การเอกชนต่างประเทศคณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์การทำงานของคนต่างด้าวคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาการทำงานของคนต่างด้าว ตามกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว

6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

### 2.5.1.2 ภารกิจของหน่วยงาน

2.5.1.2 การจัดระบบการทำงานของคนต่างด้าว เพื่อดูแล ตรวจสอบ และควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศให้เป็นไปตามกฎหมายและเกิดประโยชน์แก่ประเทศไทยมากที่สุด รวมถึงการควบคุมแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ซึ่งได้รับการผ่อนผันให้ประกอบอาชีพเป็นการชั่วคราว

### 2.5.1.3 การดำเนินงาน

- 1) พิจารณาออกใบอนุญาตทำงาน ต่ออายุใบอนุญาตทำงานเปลี่ยนแปลงรายการในใบอนุญาตทำงาน รับแจ้งเข้า-ออก จากการทำงานของคนต่างด้าว
- 2) จัดประชุมคณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว
- 3) ปรับปรุงพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในการห้ามคนต่างด้าวทำ
- 4) ศึกษาวิจัยงานในอาชีพและวิชาชีพห้ามคนต่างด้าวทำ
- 5) ปรับปรุงระเบียบวิธีการคิดค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงาน
- 6) มาตรการจัดระบบเพื่อควบคุมการทำงานของแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายให้เข้ามาโดยถูกต้องตามกฎหมาย
- 7) ควบคุม ดูแล และตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวให้เป็นไปตามกฎหมาย
- 8) จัดระบบการดำเนินงานขององค์การเอกชนต่างประเทศ NGOs

## 2.6 วงจรการพัฒนา ระบบ

วงจรชีวิตการพัฒนา ระบบ วิธีการสร้างระบบสารสนเทศ ชั้นแรกเริ่มต้นด้วยแนวคิดพื้นฐาน ขั้นที่สอง จากแนวความคิดเปลี่ยนเป็นภาพวาด ที่แสดงให้เห็นลูกค้าเห็น และได้รับการปรับปรุง ภาพนั้นสื่อถึงสิ่งที่เขาต้องการ ขั้นที่สาม พิมพ์เขียวได้รับการออกแบบ ที่ให้ข้อมูลรายละเอียดมากขึ้น ในที่สุดถูกสร้างขึ้นตามพิมพ์เขียว มีการเปลี่ยนแปลง และการตัดสินใจของลูกค้าในขณะที่สร้าง วงจรการพัฒนา ระบบ (SDLC: The system development life cycle) มีขั้นตอนพื้นฐาน 4 ขั้นตอน (Alan dennis, Barbara haley wixom and Roberta M. roth, 2549: หน้า 4-8) และประเด็นสำคัญที่ต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับวงจรการพัฒนา ระบบ คือ ต้องเข้าใจถึงขั้นตอน กระบวนการของวงจรการพัฒนา ระบบ วิเคราะห์ แนวคิดระบบใหม่ สิ่งที่ต้องนำเข้าไปในระบบใหม่ เป็นต้น

### 2.6.1 การวางแผน

การวางแผนเป็นกระบวนการพื้นฐานในการทำความเข้าใจ ความจำเป็นการสร้าง หรือ พัฒนาระบบสารสนเทศ (IS: Information system) ประกอบด้วย การเริ่มต้นโครงการ เพื่อวิเคราะห์ความเป็นไปได้ ทางเทคนิค เศรษฐกิจ และองค์กร สอง คือการจัดการโครงการ วิธีการในการพัฒนาระบบงาน

### 2.6.2 การวิเคราะห์

การวิเคราะห์ระบบงานในปัจจุบัน ปัญหาของระบบ วิธีการออกแบบระบบใหม่ แนวของระบบจะถูกนำมาใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาแบบจำลองระบบใหม่ที่จะพัฒนา ประกอบด้วย การวิเคราะห์กลยุทธ์เพื่อการพัฒนา การรวบรวมข้อกำหนดและความต้องการ และการวิเคราะห์แนวคิดของระบบ



### 2.6.3 การออกแบบ

ขั้นตอนการออกแบบจะตัดสินใจว่าระบบจะทำงานในแง่ของฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ และโครงสร้างพื้นฐานเครือข่าย อินเทอร์เน็ตผู้ใช้แบบฟอร์ม และรายงานที่จะใช้ และโปรแกรมฐานข้อมูล และไฟล์เฉพาะที่จำเป็น ขั้นตอนการออกแบบมี 4 ขั้นตอนคือ 1. ต้องพัฒนากลยุทธ์การออกแบบ 2. ออกแบบสถาปัตยกรรมพื้นฐาน 3. มีการพัฒนาข้อมูลจำเพาะของฐานข้อมูลและไฟล์ และ 4. ทีมนักวิเคราะห์พัฒนากการออกแบบโปรแกรม

### 2.6.4 การนำไปใช้ประโยชน์

ขั้นตอนสุดท้าย การนำไปใช้งานมี 3 ขั้นตอนคือ 1. การสร้างระบบ ระบบได้รับการสร้างและทดสอบเพื่อให้แน่ใจว่าทำงานได้ตามที่ออกแบบ 2. ระบบได้รับการติดตั้ง การติดตั้งคือกระบวนการที่ระบบจะถูกปิดและเปิดระบบ แนวทางเวอร์ชันคู่ขนาน หรือกลยุทธ์การแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไป สิ่งที่สำคัญที่สุด คือการพัฒนาแผนการฝึกอบรมเพื่อสอนผู้ใช้เกี่ยวกับการใช้ระบบใหม่ และช่วยจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากระบบใหม่ 3. ทีมนักวิเคราะห์จัดทำแผนทบทวนหลังการนำไปใช้อย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการรวมทั้งวิธีที่เป็นระบบในการระบุการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและเล็กน้อยที่จำเป็นสำหรับระบบ

## 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชัสมา พูลสวัสดิ์ (2558) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบเกษตรกรรมในพื้นที่อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง โดยการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการเกษตรกรรมและจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คือสำนักงานจัดหางานจังหวัดระยอง ในฐานะผู้ปฏิบัติงานสำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน รวม 19 คน โดยใช้โปรแกรมสถิติ ช่วยในการวิเคราะห์ ถอดข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวคือ ปัจจัยทางการขาดแคลนแรงงาน ค่าจ้าง ลักษณะงานเกษตรกรรม การดำเนินการเจ้าหน้าที่รัฐ อุปนิสัยแรงงานต่างด้าว และนโยบายกฎหมาย ระเบียบในการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว และระยะเวลาการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว

สรศักดิ์ อ่อนกล้าผล (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพการให้บริการของด่านตรวจคนเข้าเมืองในจังหวัดตราด เพื่อศึกษาระดับคุณภาพการให้บริการ เปรียบเทียบคุณภาพการให้บริการจำนวนตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ รวมทั้งข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพการให้บริการของด่านตรวจคนเข้าเมืองในจังหวัดหนองคาย พบว่า ระดับคุณภาพการให้บริการของด่านตรวจคนเข้าเมืองในจังหวัดหนองคาย พบว่าโดยรวมในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพการให้บริการของด่านตรวจคนเข้าเมืองในจังหวัดหนองคายพบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพการให้บริการของด่านตรวจคนเข้าเมืองในจังหวัด เจ้าหน้าที่ต้องเอาใจใส่ มีความกระตือรือร้นในการให้บริการ เจ้าหน้าที่ควรอธิบาย และตอบข้อสงสัยให้แก่ผู้มารับบริการ เจ้าหน้าที่ควรปฏิบัติงานด้วยความเสมอภาค และไม่เลือกปฏิบัติ

สุรชนี เคนสุโพธิ์ (2560) ได้ทำการศึกษาสภาพการจ้างงาน ปัจจัยจูงใจส่งเสริม และกระบวนการเข้าสู่การจ้างงานแรงงานข้ามชาติของภาคธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ ในจังหวัดอุดรธานีและหนองคาย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการจ้างงานแรงงานข้ามชาติของภาคธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตและบริการในจังหวัดอุดรธานีและหนองคาย ปัจจัยจูงใจส่งเสริมแรงงานข้ามชาติของภาคธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ ในจังหวัดอุดรธานีและหนองคาย และกระบวนการเข้าสู่การจ้างงานแรงงานข้ามชาติของภาคธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตและบริการในจังหวัดอุดรธานีและหนองคาย โดยมีกลุ่มเป้าหมาย คือแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ คือลาว พม่า และกัมพูชา ที่เข้ามาทำงานในจังหวัดอุดรธานี และหนองคายจำนวน 104 คน ด้วยการเลือกแบบเจาะจงและสมัครใจ นายจ้างจำนวน 9 คน และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 11 ด้วยแบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินความคิดเห็น พบว่าแรงงานข้ามชาติของภาคธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตและบริการในจังหวัดอุดรธานีและหนองคายส่วนใหญ่ มาจากประเทศกัมพูชา และแรงงานเพศชายมากกว่าเพศหญิงมาทำงานเป็นกรรมกรก่อสร้างเป็นรายวันโดยไม่มีโอกาสเลือกงาน และส่วนใหญ่ได้รับอนุญาตให้ทำงานประเภทบัตรสีชมพู ส่วนใหญ่เข้ามาด้วยตนเอง ปัจจัยค่าจ้าง หรือแรงงานปัจจัยภายในประเทศต้นทางที่สำคัญ กระบวนการในการเข้าสู่การจ้างงานข้ามชาติทางธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตและบริการที่เข้ามาทำงานในจังหวัดอุดรธานีและหนองคายประกอบด้วย มาด้วยตนเอง และเสียค่าใช้จ่ายเองมาแบบมีในหน้าพา

สุธี จันดา (2558) ผลกระทบและมาตรการแก้ไขเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ในเขตอำเภอสอยดาวจังหวัดจันทบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการเข้าเมืองกลับมาทำงาน ผลกระทบและมาตรการในการแก้ไขแรงงานต่างด้าวในเขตอำเภอสอยดาวจังหวัดจันทบุรี เป็นการวิจัยเชิงผสมผสานระหว่างเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพคือการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจและการสัมภาษณ์เจาะลึก รวมทั้งการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม พบว่ากระบวนการเข้ามาของแรงงานต่างด้าวนั้นมีทั้งในรูปแบบที่ถูกกฎหมาย และผิดกฎหมาย ผลกระทบจากแรงงานต่างด้าว คือผลกระทบด้านความมั่นคง สังคม เศรษฐกิจ และสาธารณสุข อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนมาตรการในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวในเขตอำเภอสอยดาวจังหวัดจันทบุรีเน้นเรื่องมาตรการการใช้แรงงานในพื้นที่การจัดอบรมแรงงานต่างด้าวชุมชนที่มีแรงงานต่างด้าวอยู่ควรมีส่วนที่คอยให้คำชี้แนะแนะนำการดูแลตรวจสอบแรงงานต่างด้าว การให้ความรู้แรงงานต่างด้าวในด้านกฎหมายแรงงานต่างด้าวควรดของมีนเมา ในขณะที่ปฏิบัติงานนายจ้างควรกำกับดูแลแรงงานต่างด้าวให้อยู่ในระเบียบ และดูแลอย่างเข้มงวดเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว

ภักดีสิริ แอนิหน (2558) แรงงานต่างด้าว: การบริหารและการจัดการในประเทศไทย ปัญหาแรงงานต่างด้าวมียสาเหตุหลักมาจากสภาวะเศรษฐกิจสังคม และการเมือง ที่มีผลมาจากการเปลี่ยนแปลงภายในประเทศไทยส่งผลให้เกิดความต้องการแรงงานจำนวนมาก จึงเกิดกระบวนการนำพาขบวนการค้ามนุษย์ขึ้น ประกอบด้วยการดำเนินงานของภาครัฐที่มีจุดอ่อนในเรื่องของการดำเนินคดี และการปราบปรามปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย แต่ในอีกด้านหนึ่งปัญหานี้ก็สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของแรงงานทำชาติที่มีต่อเศรษฐกิจไทย โดยประเทศอุตสาหกรรมที่พัฒนาแล้วก็เติบโตขึ้นด้วยแรงงานข้ามชาติจากประเทศอื่นที่เป็นคนไกลในการช่วยเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจ

ของประเทศ ไม่ควรมองข้ามการย้ายถิ่นข้ามชาติของแรงงานทางด้านลบเพราะการย้ายถิ่นเป็นประโยชน์ทั้งต่อชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานและมีผลต่อเศรษฐกิจของประเทศต้นทางและปลายทาง

วรพงศ์ เชื้อนปัญญา (2558) ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการร้านอาหาร ในจังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการร้านอาหาร ในจังหวัดชลบุรี และแนวทางการแก้ปัญหาของการจ้างงาน การสำรวจโดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้ประกอบการร้านอาหารในจังหวัดชลบุรีจำนวน 15 ราย และข้าราชการสำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรีจำนวน 2 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพคือ แบบสัมภาษณ์ พบว่าผู้ประกอบการธุรกิจร้านอาหารมีปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวคือ เรื่องภาษาในการสื่อสารโดยส่วนใหญ่แรงงานต่างด้าวสามารถพูด และฟังภาษาไทยได้ และปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวขึ้นต่ำน้อยกว่า 300 บาท หรือเดือนละ 9500 บาท มีอาหารระหว่างปฏิบัติงานบางผู้ประกอบการให้ที่อยู่อาศัย บางแห่งไม่มีวันหยุด หยุดเฉพาะช่วงเทศกาล สำหรับสิทธิการรักษาในงานจะใช้บัตรประกันสุขภาพ สาเหตุที่ผู้ประกอบการจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าวเนื่องจากแรงงานไทยหายากเพราะแรงงานไทยไม่ชอบทำงานหนักไม่ขยันขาดความรับผิดชอบมีข้อเรียกร้องและข้อต่อรองกับนายจ้างในส่วนของพฤติกรรมของแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มีความขยันอดทนทำงานรวดเร็วมีความรับผิดชอบซื่อสัตย์ความสามารถในการทำงาน การจ้างแรงงานต่างด้าวพบว่าเป็นแรงงานต่างด้าวที่มาอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี ต้องการแรงงานต่างด้าวอยู่ที่ 18-25 ปี

ณัฐวรรณ นาระละ (2558) ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการโรงแรม ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในสถานประกอบการโรงแรม ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี เพื่อศึกษาปัจจัยด้านเศรษฐกิจแรงงานและกฎหมายที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวสถานประกอบการโรงแรม ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล และวิเคราะห์ความสอดคล้องพหุคูณ พบว่าความต้องการในการจ้างแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในสถานประกอบการโรงแรม ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรีอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์ตามประเภทแผนก พบว่าสถานประกอบการโรงแรมมีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวในแผนกแม่บ้านไปอันดับแรก รองลงมาเป็นแผนกอาหาร และเครื่องดื่มและสำหรับสุดท้ายเป็นแผนกต้อนรับ ปัจจัยด้านแรงงานกฎหมายที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการโรงแรม ในเขตเมืองพัทยาชลบุรีมีระดับนัยยะสำคัญ 0.05 แต่ปัจจัยทั้งสองสามารถนำมาใช้ทำนายความต้องการของแรงงานต่างด้าวได้ถูกต้องร้อยละ 29.8 โดยปัจจัยด้านกฎหมายมีผลต่อความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวมากที่สุดรองลงมาคือปัจจัยแรงงาน

อทิติยา สุวรรณโณ (2557) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ในจังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยในการตัดสินใจในการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างได้แก่ คุณสมบัติของลูกจ้างด้านต้นทุนของกิจการ ด้านการขาดแคลนแรงงาน ด้านกฎหมายและนโยบายของรัฐบาล และวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยดังกล่าวที่มีต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยนี้คือผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างที่มีโควตาในการจ้างแรงงานต่างด้าว ในจังหวัดสงขลาจำนวน



264 คน พบว่าระดับความสำคัญปัจจัยในการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าปัจจัยในการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีระดับความสำคัญสูงสุดได้แก่ การขาดแคลนแรงงาน รองลงมาด้านคุณสมบัติของลูกจ้าง ด้านกฎหมาย และนโยบายของรัฐบาล และด้านต้นทุนของกิจการตามลำดับ ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ในการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ได้แก่ด้านคุณสมบัติของลูกจ้างด้านต้นทุนของกิจการ และด้านการขาดแคลนแรงงานโดยร่วมกันพยากรณ์การตัดสินใจเลือกใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ได้แก่ร้อยละ 22 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001

นัฐวรรณ สุธรรมมา และวสุธิตา นุริตมนต์ (2559) ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจบริการ ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของรายงานสภาพของผู้ประกอบการ และความต้องการในการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจบริการ ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 385 ราย โดยใช้สถิติวิเคราะห์ความสอดคล้องพหุคูณในการทดสอบสมมติฐาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเจ้าของกิจการมีเงินลงทุนต่ำกว่า 100,000 บาท ในบริการด้านขนส่งระยะเวลาในการเปิดดำเนินการธุรกิจ 1-5 ปี ใช้แรงงานต่างด้าว 6-10 คน ติดต่อเข้ามาทำงานเองโดยจ่ายค่าแรงเป็นรายวัน พบว่าคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าว ด้านความต่อเนื่อง และความรับผิดชอบความสัมพันธ์กับความต้องการ ในการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านสภาพของผู้ประกอบการด้านการลดต้นทุนมีความสัมพันธ์กับความต้องการในการจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งผลการศึกษาที่ได้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจกำหนดแนวทางในการจ้างแรงงาน

ชาติรี มูลสถาน (2563) การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวชาวลาวในประเทศไทย พ.ศ. 2563 ในประเทศไทยแรงงานต่างด้าวชาวลาว และจากประเทศเพื่อนบ้านส่วนใหญ่เป็นผู้ลักลอบเข้ามาทำงานโดยไม่ได้จดทะเบียนกับทางราชการ การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยอนาคตของชาติพันธุ์ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสถานการณ์แรงงานต่างด้าวชาวลาว ผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงาน และสร้างภาพอนาคตของการบริหารจัดการแรงงานชาวลาว ในประเทศไทย ปีพ.ศ. 2563 การเก็บข้อมูลเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ และการบริหารจัดการแรงงานชาวลาวจำนวน 25 คน พบว่าแรงงานชาวลาวในปัจจุบันส่วนใหญ่ไม่ได้ขึ้นทะเบียนกับทางราชการการ อนาคตประเทศไทยยังคงใช้นโยบายในการจ้างและนำเข้าแรงงานต่างด้าวตามกฎหมาย และมีการปรับปรุงการดำเนินการให้สะดวกรวดเร็วโดยขยายเวลาการทำงาน คุ่มครอง และสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย การศึกษาวิจัยการนำผลวิจัยมาใช้ประโยชน์ ภาพอนาคตที่ประเทศไทยจะใช้นโยบายในการจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมาย และปรับปรุงการดำเนินการให้สะดวก และรวดเร็ว การบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล ผลการวิจัยทำให้พบว่าการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวชาวลาวเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงนโยบายกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้อง และการจัดองค์การบริหารจัดการดำเนินการเพื่อเอื้อต่อการเคลื่อนย้ายและการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว



พรพิมล สุรินทร์ (2559) กระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยกรณีศึกษาใน งานสัญญาติกัมพูชา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการนำเข้าแรงงานสัญญาติกัมพูชาให้ทราบถึง สภาพปัญหาในการดำเนินการนำเข้าแรงงาน และเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา การนำเข้าแรงงาน ต่างด้าวสัญญาติกัมพูชาให้มีผลในทางปฏิบัติ โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ คือเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการ นำเข้าแรงงานสัญญาติกัมพูชา สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน จำนวน 3 คน นายจ้างและผู้รับมอบอำนาจจากนายจ้างสถานประกอบการที่ได้รับอนุญาตให้นำเข้าแรงงานสัญญาติ กัมพูชาจำนวน 13 คน ศีรษะวิเคราะห์ และการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่ากระบวนการนำเข้าแรงงาน สัญชาติกัมพูชายังไม่มีประสิทธิภาพ นโยบายกฎหมายระเบียบที่มีขั้นตอนดำเนินการยุ่งยากมี รายละเอียดมากเกินไป การให้บริการของเจ้าหน้าที่การสานสัมพันธ์ยังไม่มีประสิทธิภาพ ไม่เข้าใจ ขั้นตอนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวสัญญาติกัมพูชา การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและรวดเร็ว



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี