

แนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ในเขตพื้นที่ จังหวัดสระแก้ว

GUIDELINES FOR THE DEVELOPMENT OF A MANAGEMENT SYSTEM FOR
CAMBODIAN LABORERS IN SAKAE PROVINCE

21

กานต์มณี ไวยครุฑ*

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาในเขตพื้นที่จังหวัดสระแก้ว” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อศึกษาสภาพปัญหาและคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ศึกษาความต้องการแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาของผู้ประกอบการ ศึกษานโยบายและการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา และเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ในเขตพื้นที่จังหวัดสระแก้ว การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาแบบวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยเก็บข้อมูลจากประชากรจำนวน 3 กลุ่มด้วยกัน ได้แก่ กลุ่มที่ 1 กลุ่มแรงงานต่างด้าว จำนวน 50 คน เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ กลุ่มที่ 2 กลุ่มผู้ประกอบการจำนวน 128 คน และกลุ่มที่ 3 กลุ่มเจ้าหน้าที่รัฐจำนวน 368 คน เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ 0.9637 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนา ค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย

ผลการศึกษาพบว่า

ส่วนที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหาและคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ในเขตพื้นที่จังหวัดสระแก้ว ประชากรที่ศึกษากลุ่มแรงงานต่างด้าว 1) ด้านสุขภาพของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ทุกคนจะได้รับการตรวจสุขภาพร่างกายก่อนเข้าทำงานทุกคน ส่วนใหญ่มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง 2) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และความปลอดภัยในสถานที่พักของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา พบว่ามีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากสารพิษหรืออุบัติเหตุ 3) ด้านค่าจ้างและสวัสดิการของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา พบว่าได้รับเป็นทั้งรายวันและเดือน สำหรับเงินชดเชยนั้นขึ้นอยู่กับนายจ้างและลูกจ้างว่าได้ทำการขึ้นทะเบียนหรือไม่ 4) ด้านสังคม พบว่ามีเพื่อนชาวกัมพูชาที่คอยพึ่งพา ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และในส่วนของนายจ้างก็ให้การช่วยเหลือแรงงาน

ส่วนที่ 2 ศึกษาความต้องการแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาของผู้ประกอบการ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระแก้ว ประชากรกลุ่มผู้ประกอบการ พบว่า ระดับความคิดเห็น ของผู้ประกอบการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ รองลงมาคือปัจจัยด้านคุณลักษณะของแรงงาน

แนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ในเขตพื้นที่จังหวัดสระแก้ว พบว่า ระดับความคิดเห็น ของผู้ประกอบการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดทำทะเบียนแรงงานต่างด้าว รองลงมาคือด้านการประชาสัมพันธ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการปราบปรามจับกุมดำเนินคดี

* มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ศูนย์สระแก้ว

ส่วนที่ 3 ระดับความคิดเห็น ด้านนโยบายและการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ในเขตพื้นที่จังหวัดสระแก้ว ประชากรกลุ่มเจ้าหน้าที่รัฐ พบว่าระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรื่องที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือด้านบุคลิกภาพของผู้ปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

ABSTRACT:

The objective of this is to learn about: (1) problems and the quality of life of Cambodian laborers, (2) entrepreneurs' needs for Cambodian laborers, and also (3) to study government officials' policies and practice regarding management for Cambodian laborers, and (3) to propose guidelines for the development of a management system for Cambodian Laborers in Sakaeo province. The research designs included quantitative and qualitative output analysis is using relevant elements and factors related to the research frame. The data were collected from three groups of population: (1) Fifty (50) Cambodian laborers for the qualitative procedure, (2) 128 entrepreneurs, and (3) 368 government officials. The research's quantitative procedure involved using the questionnaires to collect data of which the reliability was 0.9367. Analysis methodology was employed by using the Descriptive Statistics. The statistical tools applied in this independent study included the percentage and Mean.

The following major results were revealed:

Part 1: Problems and Quality of life of Cambodian laborers in Sakaeo province. 1.1) Working lifestyles and quality of health: All Cambodian laborers received medical checks before work performance of their duties at work physical check-ups were done at hospitals in Sakaeo province, namely the Sakaeo Crown Prince Hospital and Aranyaprathet Hospital. All their medical examination costs were paid and most of them had good health. 1.2) Working lifestyles and quality of work and accommodation security: Equipments protecting poisonous chemicals such as bane or accident were provided. 1.3) the quality of wages and social welfare: Weekly and monthly wages were paid. The process for laying off compensation were based on social assurance as well as commutation caused by accidents at work there depended on prior agreements with the employers and registered labor conditions. 1.4) Work's life and its effect on society: Most Cambodian laborers assisted and accommodated each other while some asked for assistance from employers.

Part 2: Entrepreneurs' Needs for Cambodian Laborers in Sakaeo province ad revealed in the following results. 2.1) the overall need for Cambodian laborers is at a high level while individual factors are high on economy and task characteristics respectively. 2.2) Guidelines for developing a management system for Cambodian laborers revealed the overall opinion at a high level. Individual aspects showed very high for laborer registration and public relations while the lowest opinion was on the need for legal actions or assistance.

Part 3: Government Officials' Policies and practice on the Management for Cambodian Laborers in Sakaeo province as revealed in the overall opinions hovered moderate level, while individual aspects were at a very high level on personality as well as knowledge and abilities respectively.

บทนำ

ประเทศไทย เริ่มมีการจัดระบบแรงงานต่างด้าวและเปิดให้ขึ้นทะเบียนมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2535 จนถึงปัจจุบัน การดำเนินการของรัฐบาลในช่วงที่ผ่านมาจะใช้มติคณะรัฐมนตรีเป็นเครื่องมือ ดำเนินการเชิงนโยบาย เพื่อให้การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความมั่นคงต่อรัฐและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาประเทศ แม้ว่าจำนวนแรงงานต่างด้าว จะเพิ่มขึ้นตามอุปสงค์ของผู้ประกอบการและศักยภาพการพัฒนาเศรษฐกิจประเทศ ซึ่งประเทศไทยเองก็มีอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจอยู่ในระดับสูงโดยเฉพาะช่วงหลังปี พ.ศ.2530 เป็นต้นมาผลจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจดังกล่าว ทำให้คนไทยมีโอกาสในการเลือกทำงานมากขึ้น ในขณะที่เดียวกันผู้ประกอบการไทย ต้องเผชิญกับภาวะการขาดแคลนแรงงานทางด้านเกษตรกรรม ด้านอุตสาหกรรมและด้านธุรกิจบริการ เมื่อผู้ประกอบการไทยในธุรกิจสาขาดังกล่าว มีอุปสงค์ต่อแรงงานสูง แต่ขาดแคลนแรงงานโดยเฉพาะคนงานไทย ในขณะที่ประเทศเพื่อนบ้านอย่างพม่า ลาว และกัมพูชา มีแรงงานจำนวนมากที่ยากจน และต้องการหางานทำ ผู้ประกอบการไทยได้ร้องขอต่อรัฐบาลเพื่อขออนุญาตนำเข้าแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาทำงานในสาขาดังกล่าวแทนคนงานไทย

จากข้อมูลของ สำนักบริหารงานแรงงานต่างด้าว (2553) พบว่า แรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานทั่วประเทศตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 และพระราชบัญญัติคนต่างด้าว พ.ศ.2551 จนถึงสิ้นปี พ.ศ.2551 มีจำนวนแรงงานต่างด้าวทั้งสิ้น 790,664 คน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกกฎหมายมี 228,353 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9 และแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองผิดกฎหมายมี 562,311 คน คิดเป็นร้อยละ 71.1 ของแรงงานต่างด้าวทั้งหมดทั่วประเทศ จากสัดส่วนดังกล่าวจะเห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองผิดกฎหมายมีจำนวนที่ มากกว่าถูกกฎหมาย อยู่ 333,958 คน แต่ในปี 2552 พบว่า คนต่างด้าวได้รับการอนุญาตทำงานทั่วราชอาณาจักรมีจำนวน 1,544,904 คน ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับปี 2551 แล้วจะเห็นได้ว่าในปี 2552 มีจำนวนเพิ่มขึ้น 754,238 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 95.39 จะเห็นว่าแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านได้อพยพเข้ามาและทำงานในประเทศไทย มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

จากสถานการณ์ดังกล่าวข้างต้นจะให้เห็นได้ว่าไม่ใช่เรื่องง่ายที่จะทำให้ปัญหาเหล่านี้หมดไปประกอบกับในอนาคตเราจะมีกรรวมตัวกันเป็นประชาคมอาเซียนด้วยแล้วทำให้คาดการณ์ได้ว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานจะเป็นไปอย่างเสรีดังนั้น หากเรายังไม่มีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่ดีพอแล้วนั้นจะทำให้ปัญหาแรงงานต่างด้าวที่จะเกิดในอนาคตเป็นปัญหาที่รุนแรงกว่าปัจจุบันก็เป็นได้ และจังหวัดสระแก้วก็เป็นจังหวัดหนึ่งที่มีลักษณะภูมิประเทศติดกับประเทศเพื่อนบ้านคือประเทศกัมพูชามีจุดผ่อนปรนถึง 4 จุดด้วยกันมีจำนวนแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาเข้ามาทำงานในพื้นที่จำนวนมาก ผู้ศึกษาคิดว่าเป็นสิ่งที่น่าสนใจที่จะทำการศึกษาในเรื่อง แนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ในเขตพื้นที่จังหวัดสระแก้ว

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ในเขตพื้นที่จังหวัดสระแก้ว
2. เพื่อศึกษาความต้องการแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาของผู้ประกอบการ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระแก้ว
3. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็น ด้านนโยบายและการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ในเขตพื้นที่จังหวัดสระแก้ว
4. เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาในเขตพื้นที่จังหวัดสระแก้ว

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้ศึกษาได้กำหนดแนวทางการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการศึกษา โดยการเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 3 กลุ่ม โดยแต่ละกลุ่มจะมีขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากร กลุ่มแรงงานต่างด้าว

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาในเขตพื้นที่จังหวัดสระแก้วที่ถูกกฎหมาย จำนวน 5,888 คน สำนักงานจัดหางานจังหวัดสระแก้ว (2554) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 50 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มนี้

สร้างประเด็นสัมภาษณ์ตามกรอบแนวคิดการวิจัย หลังจากนั้นนำประเด็นสัมภาษณ์ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ ผู้ศึกษา เทปบันทึกเสียง กล้องถ่ายภาพ การจดบันทึกและแบบสัมภาษณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการดังนี้

1. ผู้ศึกษาทำการติดต่อประสานงานกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
2. ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก

การวิเคราะห์และการตรวจสอบข้อมูล

นำผลการสัมภาษณ์มาสรุปวิเคราะห์ผลตามประเด็นต่างๆ ต่อไป โดยสรุปความตามประเด็นสำคัญ และนำเสนอข้อมูลในรูปความเรียงตามวัตถุประสงค์ โดยผู้ศึกษาไม่มีอคติ หรือนำความรู้สึกของตัวเองเข้าไปพัวพัน ความเชื่อถือได้ โดยการ ใช้การตรวจสอบแบบสามเส้า การให้ที่ปรึกษาไปสัมผัสปรากฏการณ์ การตรวจสอบข้อมูลกับเจ้าของผู้ให้ข้อมูล

ประชากรกลุ่มผู้ประกอบการ

กลุ่มผู้ประกอบการที่ใช้แรงงานต่างด้าว จำนวน 395 คน (สำนักงานจัดหางานจังหวัดสระแก้ว, 2554) มีความเต็มใจให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในการศึกษาคั้งนี้มีจำนวน 128 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ 0.9367

การเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่เตรียมไว้ไปแจกให้กับกลุ่มเป้าหมาย โดยได้อธิบายถึงวิธีการตอบแบบสอบถามทุกหัวข้อให้ทราบและการเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืน
2. เก็บรวบรวมแบบสอบถามแล้วนำมาลงในโปรแกรม และตรวจสอบความถูกต้องในการกรอกข้อมูลในเครื่องคอมพิวเตอร์ (computer)

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย

ประชากรกลุ่มเจ้าหน้าที่รัฐ

ประชากรในกลุ่มที่สาม กลุ่มเจ้าหน้าที่รัฐได้แก่ (1) เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในจังหวัดสระแก้ว จำนวน 2,322 นาย (2) เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดสระแก้ว จำนวน 5,112 คน (3) เจ้าหน้าที่ทหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดสระแก้วจำนวน 3,139 นาย รวมประชากรทั้งสิ้น 10,573 คน ประชากรกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการเปิดตารางสำเร็จรูป Morgan (1947) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนตัวอย่าง 368 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ 0.9367

การเก็บรวบรวมข้อมูล

มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่เตรียมไว้ไปแจกให้กับกลุ่มเป้าหมาย โดยได้อธิบายถึงวิธีการตอบแบบสอบถามทุกหัวข้อให้ทราบและการเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืน
2. เก็บรวบรวมแบบสอบถามแล้วนำมาลงในโปรแกรม และตรวจสอบความถูกต้องในการกรอกข้อมูลในเครื่องคอมพิวเตอร์ (computer)

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย

ผลการวิจัย

ประชากรที่ศึกษา กลุ่มแรงงานต่างด้าว ศึกษาสภาพปัญหาและคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ในเขตพื้นที่จังหวัดสระแก้ว

1. คุณภาพชีวิตด้านสุขภาพ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสุขภาพของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาทุกคนจะได้รับการตรวจสุขภาพร่างกายก่อนเข้าทำงานทุกคน ส่วนใหญ่มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง การดูแลสุขภาพร่างกายด้านโภชนาอาหาร และน้ำดื่ม พบว่าแรงงานส่วนใหญ่รับประทานอาหารประเภทให้พลังงาน และอาหารในกลุ่มประเภทวิตามิน และเป็นอาหารที่มีประโยชน์ต่อร่างกาย
2. คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงานและความปลอดภัยในสถานที่พัก พบว่าด้านความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชานั้นมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากสารพิษหรืออุบัติเหตุ แต่เนื่องจากงานบางอย่างที่มีความเสี่ยงต่อการได้รับสารพิษ ส่วนด้านความปลอดภัย ส่วนใหญ่นายจ้างจะจัดหาที่พักให้กับแรงงาน
3. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าจ้างและสวัสดิการ พบว่าด้านค่าจ้างและสวัสดิการนั้น แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาจะได้รับเป็นทั้งเงินรายวันและเดือน หากทำงานเกินเวลานายจ้างก็จะจ่ายค่าล่วงเวลาให้ ส่วนสวัสดิการนายจ้างส่วนใหญ่จะมีที่พักอาศัยให้
4. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคม พบว่าแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาส่วนใหญ่จะมีเพื่อนชาวกัมพูชาที่คอยพึ่งพา ช่วยเหลือเกื้อกูลกันและในส่วนของนายจ้างก็ให้การช่วยเหลือแรงงานในหลาย ๆ เรื่อง เช่นให้ความช่วยเหลือเรื่องเงินเมื่อเดือนร้อนพาไปพบแพทย์เมื่อเจ็บป่วย ให้ที่พักอาศัย ส่วนความสัมพันธ์กับชุมชนหรือสังคมนั้น แรงงานส่วนใหญ่ยังรู้สึกว่าการตนเองแปลกแยกจากคนในชุมชนและกลัวการไม่ได้รับการยอมรับจากคนในชุมชน

ประชากรที่ศึกษากลุ่มผู้ประกอบการ ศึกษาความต้องการแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาของผู้ประกอบการ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระแก้ว

ผู้ประกอบการส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 56.20 สถานภาพส่วนใหญ่สมรส จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 71.10 ช่วงอายุส่วนใหญ่อยู่ที่ 36 – 40 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 21.10 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 33 คน ร้อยละ 25.80 ประเภทของกิจการส่วนใหญ่คือ เกษตร ปศุสัตว์ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 23.40 มีการจ่ายค่าจ้างให้แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จ่ายแบบรายเดือน จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 67.20 ส่วนใหญ่จ้างทุกวัน จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 63.30 และวิธีการได้มาซึ่งแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ได้มาจากการติดต่อกับแรงงานต่างด้าวโดยตรง จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 22.54

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความต้องการ แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาของ

ผู้ประกอบการ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระแก้ว ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.01$) เมื่อพิจารณาตามรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ($\bar{X}=4.14$) รองลงมาคือปัจจัยด้านคุณลักษณะของแรงงาน ($\bar{X}=3.88$)

ระดับความคิดเห็น ของผู้ประกอบการเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ในเขตพื้นที่จังหวัดสระแก้ว ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.58$) เมื่อพิจารณาตามรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดทำทะเบียนแรงงานต่างด้าว ($\bar{X}=4.01$) รองลงมาคือด้านการประชาสัมพันธ์ ($\bar{X}=3.70$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการปราบปรามจับกุมดำเนินคดี ($\bar{X}=3.05$)

ประชากรที่ศึกษากลุ่มเจ้าหน้าที่รัฐ ศึกษาด้านนโยบายและการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ในเขตพื้นที่จังหวัดสระแก้ว

พบว่า เจ้าหน้าที่รัฐส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 87.80 และเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 12.20 ส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่ปกครอง คิดเป็นร้อยละ มีระยะเวลาที่อยู่ในพื้นที่ ส่วนใหญ่ 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 52.70

ระดับความคิดเห็น ในด้านนโยบายและการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ในเขตพื้นที่จังหวัดสระแก้ว ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.39$) โดยเรื่องที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือด้านบุคลิกภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.95$) รองลงมาคือ ด้านความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.55$) ส่วนด้านที่เจ้าหน้าที่รัฐมีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ด้านสถานะ อำนาจและทรัพยากรของหน่วยงาน ($\bar{X}=3.07$)

สรุปผลและอภิปรายผล

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงานและความปลอดภัยในสถานที่พักพบว่าด้านค่าจ้างและสวัสดิการนั้น ในด้านค่าจ้างนั้นแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาจะได้รับเป็นทั้งรายวันและเดือน หากทำงานเกินเวลานายจ้างก็จะจ่ายค่าล่วงเวลาให้ ซึ่งแรงงานส่วนใหญ่พึงพอใจในค่าจ้างที่ตนได้รับ จากข้อค้นพบของผู้ศึกษาเห็นว่าค่าแรงที่แรงงานได้รับนั้นไม่ต่ำกว่าอัตราค่าแรงขั้นต่ำที่รัฐบาลกำหนดในขณะนั้นคือวันละ 173 บาท ซึ่งตรงกับแนวคิดคุณภาพชีวิตของนักวิชาการหลายท่านคือเมื่อพิจารณาด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา แสดงให้เห็นว่าแรงงานได้รับความยุติธรรมในการจ้างงาน สิ่งนี้เป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความมีมนุษยธรรมของนายจ้างและคนไทยที่อยู่ในสังคม

ความต้องการแรงงานต่างด้าวและแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ในเขตพื้นที่จังหวัดสระแก้ว” ตามวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาของผู้ประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดสระแก้ว พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ประกอบการ ในด้านเศรษฐกิจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดคือแรงงานต่างด้าวแก้ไขการขาดแคลนแรงงานในบางกิจการ เช่น งานที่สกปรกงานเสี่ยงอันตราย เป็นต้น รองลงมาคือ แรงงานต่างด้าวค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานไทย ช่วยลดต้นทุนค่าจ้างแรงงาน จากผลที่ได้ตามความคิดเห็นของผู้วิจัยนั้นข้อมูลที่ได้สามารถสะท้อนให้เห็นได้ว่าการเปลี่ยนแปลงค่านิยมในการประกอบอาชีพของแรงงานคนไทยในจังหวัดสระแก้ว ไม่นิยมทำงานสกปรก และไม่พึงพอใจในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งในช่วงที่ผู้วิจัยทำการศึกษายู่นี้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำกำหนดอยู่ที่วันละ 173 บาท ต่อวันและนิยมเข้ามาทำงานในกรุงเทพมหานครขึ้นเพื่อได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า ซึ่งต่างจากแรงงานชาวกัมพูชาที่สามารถทำงานต่างๆ เหล่านี้ได้และพึงพอใจกับค่าจ้างที่ได้รับ จึงส่งผลให้ผู้ประกอบการมีระดับความพึงพอใจและความต้องการแรงงานต่างด้าวในการทำงานอยู่ในระดับสูง และนอกจากนั้นผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิรพล ภูมิภักดี (2546) ศึกษาเรื่องการศึกษาความต้องการแรงงานต่างด้าว

ของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี ผลการศึกษาพบว่าแรงงานต่างด้าวมีค่าแรงถูกกว่าเมื่อเทียบกับค่าแรงงานคนไทย ทำให้ผู้ประกอบการมีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวมาก

ในด้านแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ในเขตพื้นที่จังหวัดสระแก้ว ระดับความคิดเห็นของผู้ประกอบการค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการจัดสรรจำนวนแรงงานต่างด้าวให้แก่ผู้ประกอบการตามเกณฑ์การจ้างงานมีความเหมาะสมเพียงพอต่อความต้องการของนายจ้างแล้ว จากผลที่ได้ตามความคิดเห็นของผู้วิจัยนั้นข้อมูลที่ได้สามารถสะท้อนให้เห็นได้ว่าแรงงานที่เป็นกรรมกรคนไทย ในเขตพื้นที่จังหวัดสระแก้วมีจำนวนลดลงและในขณะเดียวกันการจัดสรรจำนวนแรงงานต่างด้าวของหน่วยงานภาครัฐก็ไม่ตอบสนองความต้องการของผู้ประกอบการ และเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดขบวนการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองเกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ควรมีการศึกษาเพื่อหาแนวทางหรือรูปแบบในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา เพื่อให้แรงงานเหล่านี้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
2. ความจริงในสังคมยังมีความแปลกแยกระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และคนในชุมชนมีลักษณะอยู่กันคนละสังคมมาก ซึ่งเป็นผลให้เกิดความระแวงหวาดระแวงไม่ไว้วางใจกัน ดังนั้นควรมีการดำเนินการเพื่อลดความแปลกแยก เช่น มีกิจกรรมร่วมกันกับประเทศเพื่อนบ้าน
3. กระทรวงแรงงานควรมีการศึกษาเรื่องความต้องการแรงงานที่แท้จริงในการใช้แรงงานต่างด้าว เพื่อนำมากำหนดโควตาการจ้างแรงงานต่างด้าวแต่ละสาขาในภาพรวมได้
4. ในด้านนโยบายและการจัดการภาครัฐ ควรมีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมเศรษฐกิจที่เปลี่ยนไป เช่น กฎหมายข้อจำกัดเรื่องอาชีพของคนต่างด้าว ควรลดขั้นตอนในการนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย
5. การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึงทำให้นายจ้าง/สถานประกอบการยกมาเป็นข้ออ้างต่อทางราชการได้ว่าไม่ทราบถึงแนวทางหรือมาตรการดำเนินการตลอดจนกฎเกณฑ์ต่างๆ ในการจ้างแรงงานต่างด้าวตามนโยบาย
6. แนวทางการจัดการปัญหาที่ดีที่สุดคือการนำแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายทั้งหมดมาเป็นแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายและให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีบทบาทในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายแรงงานอย่างครบถ้วน ทั้งนี้เพื่อป้องกันมิให้องค์การค้าโลกสามารถกล่าวอ้างถึงการจ้างแรงงานทาส และ/หรือ การไม่เคารพสิทธิมนุษยชน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อ การส่งออกสินค้าของไทยได้ในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- จิรพล ภูมิภักดิ์. การศึกษาความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี. การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2546.
- สำนักงานจัดหางานจังหวัดสระแก้ว. รายงานผลการปฏิบัติงาน ควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวประจำเดือนกันยายน 2554.
- สำนักบริหารงานแรงงานต่างด้าว. รายงานยุทธศาสตร์การบริหารแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ (พม่า ลาว กัมพูชา) ฉบับแก้ไขปรับปรุงตามมติที่ประชุมสภาความมั่นคงแห่งชาติ, 2553.
- Morgan, D.L. Focus Group as Qualitative Research. Sage: Newbury Prk, 1974.