



**แนวทางการคัดเลือกแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการประมง
อำเภอคุระบุรี จังหวัดพังงา**

**GUIDELINES FOR MIGRANT WORKERS RECRUITMENT OF
THE FISHERY ENTREPRENEURS, KHURA BURI DISTRICT,
PHANG NGA PROVINCE**

วรุณศิริ ประสิทธิ์สุนทร

**บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ**

**สำนักวิชาการจัดการ
มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง**

2556

©ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

แนวทางการคัดเลือกแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการประมง
อำเภอคุระบุรี จังหวัดพังงา
GUIDELINES FOR MIGRANT WORKERS RECRUITMENT OF
THE FISHERY ENTREPRENEURS, KHURA BURI DISTRICT,
PHANG NGA PROVINCE

วรุณศิริ ประสิทธิ์สุนทร

การศึกษาโดยอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

สำนักวิชาการจัดการ
มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

2556

©ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

แนวทางการคัดเลือกแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการประมง
อำเภอคุระบุรี จังหวัดพังงา
GUIDELINES FOR MIGRANT WORKERS RECRUITMENT OF
THE FISHERY ENTREPRENEURS, KHURA BURI DISTRICT,
PHANG NGA PROVINCE

วรุณศิริ ประสิทธิ์สุนทร

การศึกษาโดยอิสระนี้ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
2556

คณะกรรมการสอบการศึกษาโดยอิสระ

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บุษบา สิทธิการ)

.....อาจารย์ที่ปรึกษา
(ดร. ร่มเย็น โกไศยกานนท์)

.....กรรมการ
(ดร. ปิยธิดา เพ็ชรอุประสิทธิ์)

©ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาโดยอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีเพราะได้รับความอนุเคราะห์และความช่วยเหลือจาก ดร. ร่มเย็น โกไสยกานนท์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ซึ่งกรุณาให้ความรู้ คำแนะนำ คำปรึกษาและตรวจสอบแก้ไขงานการศึกษาโดยอิสระนี้เสร็จสมบูรณ์ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จด้วยความเรียบร้อย ข้าพเจ้าขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บุญบา สิทธิการ ประธานกรรมการสอบ และดร. ปิยธิดา เพียรอุปประสิทธิ์ ซึ่งเป็นกรรมการในการสอบ และช่วยแนะนำแก้ไขให้การศึกษาโดยอิสระฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบคุณผู้ประกอบกิจการประมงอำเภอคุระบุรี จังหวัดพังงาที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสัมภาษณ์

ท้ายสุดนี้ ขอขอบคุณครอบครัวที่เป็นกำลังใจให้เป็นอย่างดี รวมถึงพี่และเพื่อนที่ให้ความช่วยเหลือ ทำให้ข้าพเจ้าสามารถศึกษาเรื่องนี้ได้จนประสบความสำเร็จ

วรุณศิริ ประสิทธิ์สุนทร

ชื่อเรื่องการศึกษาโดยอิสระ แนวทางการคัดเลือกแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการประมง
อำเภอกระบุรี จังหวัดพังงา

ชื่อผู้เขียน วรณศิริ ประสิทธิ์สุนทร

หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)

อาจารย์ที่ปรึกษา ดร. ร่มเย็น โกไศยกานนท์

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่องแนวทางการคัดเลือกแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการประมง อำเภอกระบุรี จังหวัดพังงา มีปัจจัยที่ต้องทำการวิจัย 5 ด้านได้แก่ (1) ความคาดหวังด้านคุณลักษณะของแรงงานข้ามชาติ (2) ความคาดหวังด้านอัตราค่าจ้าง (3) ความคาดหวังด้านสวัสดิการในการทำงาน (4) ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงานข้ามชาติทางด้านสภาพการณ์ขาดแคลนแรงงาน (5) ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงานข้ามชาติทางด้านการส่งเสริมจากภาครัฐ เพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางในการคัดเลือกแรงงานข้ามชาติโดยสัมภาษณ์บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการคัดเลือกแรงงาน ได้แก่ หัวหน้าคนงาน (หัว) ได้เรีอรับจ้าง ผู้ประกอบการและผู้ประกอบการที่ทำหน้าที่เป็นได้เรีอด้วย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (1) ความคาดหวังด้านคุณลักษณะของแรงงานข้ามชาติ ผลการวิจัยพบว่าผู้ที่ทำหน้าที่คัดเลือกแรงงานส่วนใหญ่เลือกเพศชาย อายุ 18-40 ปี สัญชาติพม่า ที่ทำงานเก่ง ทำวนเป็น รู้จักเครื่องมือภายในเรือ โดยไม่พิจารณาจากประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งแรงงานมาสมัครงานแบบรายบุคคลและทั้งครอบครัว โดยมีทั้งแรงงานที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย (2) ความคาดหวังด้านอัตราค่าจ้าง ผลการวิจัยพบว่าส่วนใหญ่จ่ายเป็นรายเดือน โดยอัตราค่าจ้างที่นายจ้างต้องการให้แก่แรงงานมากที่สุดคือ 7,000-10,000 บาท (3) ความคาดหวังด้านสวัสดิการในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าสวัสดิการที่ผู้ประกอบการจัดให้ไม่แตกต่างกันมากนัก กล่าวคือนอกจากเงินที่แรงงานได้รับแล้วได้ให้สวัสดิการในเรื่องค่ารักษาพยาบาล อาหาร ที่พัก รวมถึงดำเนินการในเรื่องบัตรแรงงาน (ในกรณีที่เป็นแรงงานผิดกฎหมาย (4) ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงานข้ามชาติทางด้านสภาพการณ์ขาดแคลนแรงงาน ผลการวิจัยพบว่าเมื่อเกิดสภาพการณ์ขาดแคลนแรงงานการตั้งเกณฑ์

การคัดเลือกแรงงานจะต่ำลงรวมถึงเปลี่ยนแนวทางในการหาแรงงานจากเดิมใช้วิธีการเปิดรับสมัครมาเป็นการชักชวนแบบปากต่อปากให้มาสมัครงาน (5) ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงานข้ามชาติทางด้านการส่งเสริมจากภาครัฐ ผลการวิจัยพบว่ากรณีที่รัฐออกกฎหมายในเรื่องบัตรต่างด้าวที่ต้องทำให้ถูกต้องกฎหมายไม่มีผลกระทบกับการคัดเลือกแรงงานเนื่องจากในการรับแรงงานผิดกฎหมายเข้ามาทำงานจะดำเนินการทำให้ถูกต้องตามกฎหมายในภายหลัง

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อดูแนวทางการคัดเลือกแรงงานข้ามชาติ พบว่าทั้ง 5 ปัจจัยที่ทำการวิจัยมีผลการวิจัยที่ไม่แตกต่างกันมากนัก แต่สิ่งที่จะบอกได้ว่าแรงงานนั้นเป็นแรงงานที่ดีและมีความเหมาะสมต่อการรับเข้ามาทำงานหรือไม่ ต้องดูจากการให้มีการทดลองทำงานในระยะเวลาหนึ่ง ดังนั้นแนวทางการคัดเลือกแรงงานข้ามชาติในกิจการประมงต้องอาศัยองค์ประกอบอื่นที่มากกว่าปัจจัยทั้ง 5 ด้าน เท่านั้นซึ่งเรื่องดังกล่าวต้องได้รับความร่วมมือจากผู้ประกอบการประมงที่ต้องตกลงร่วมกันและให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันว่าต้องมีการทดลองทำงานในระยะเวลาหนึ่งก่อนจึงเลือกรับแรงงานเข้ามาทำงานในกิจการ

คำสำคัญ: การคัดเลือกแรงงาน/แรงงานภาคประมง/แนวทางการคัดเลือกแรงงาน/แรงงานข้ามชาติ

Independent Study	Guidelines for Migrant Workers Recruitment of the Fishery Entrepreneurs, Khura Buri District, Phang Nga Province
Author	Varunsiri Prasitsuntorn
Degree	Master of Business Administration (Business Administration)
Advisor	Dr. Romyen Kosaikanont

ABSTRACT

The study entitled “Guidelines for Migrant Workers Recruitment of the Fishery Entrepreneurs, Khura Buri District, Phang Nga Province” examines 5 factors influencing the recruitment decision making of entrepreneurs namely: (1) Qualifications of the migrant workers, (2) expected wage, (3) expected fringe benefits, (4) external factors affecting the supply of labour, (5) government policy regarding the migrant workers. These factors were assumed to have impact the decision making of the entrepreneurs in hiring the migrant workers. The data were collected through interviews with people involved in the recruitment process namely foreman, boat captain, entrepreneurs, and entrepreneurs who also work as a boat captain. The data collected have been analyzed using textual analysis and discover that With regards to the qualification of the migrant workers, most workers who were recruited are Burmese 18-40 year old men, skillful, able to make fishnets, have knowledge of boat equipments, and no experience needed. Workers who applied for jobs, some came alone, and some came as the whole family. Some were legal, and some were Illegal. (1) With regards to the expected wage, the study found that most workers were paid in monthly wage. The employers wanted to pay wage between 7,000-10,000 Baht (2) In terms of the expected fringe benefits, the study found that among entrepreneurs, the work benefits that provided for their workers were not much different. That is to say that besides the wage, these workers also received other work

benefits such as health care, food, shelter, including work permit procedure (for illegal workers) (3) During the time of labour shortage, the criteria for worker recruitment were lowered. Moreover, there were some changes in the way recruiters recruit workers, change from officially opening for job application to word-of-mouth invitation to apply for jobs. (4) The study found that where the government issued the law on legalized workers by issuing the work permit card had no affect on worker recruitment since, once recruited, illegal workers will be processed and issued the legal permit card later. (5) According to the in depth interview with people directly involve in the recruitment process, the study found that the 5 factors showed indifferences in its results. The result suggests that it is uneasy to establish the guideline for recruitment of the migrant labour based on the 5 aforementioned factors. Rather, it was suggested that with the current situation where the labour shortage is the key problems, cooperation among fishery entrepreneurs are vital for a successful recruitment of the migrant workers. Less competition to fill in the labour gap shall allow the probation to take place and open up the opportunity for the entrepreneurs to recruit migrant labour in their businesses.

Keywords: Worker Recruitment/Fishery Workers/Guidelines for Worker Recruitment/Migrant Workers

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	(3)
บทคัดย่อภาษาไทย	(4)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(6)
สารบัญตาราง	(10)
สารบัญภาพ	(12)
บทที่	
1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.5 ประโยชน์ของการวิจัย	6
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	7
2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 บริบท	8
2.2 แนวคิดและทฤษฎี	17
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	35
3 ระเบียบวิธีวิจัย	43
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	43
3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล	45
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	45

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่	
3.4 การจัดทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	46
4 ผลการศึกษา	47
4.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์	47
4.2 ตอนที่ 2 ความคาดหวังในคุณลักษณะแรงงานข้ามชาติและปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบกิจการประมง อำเภอกระบุรี จังหวัดพังงา จำนวน 53 ราย	48
4.3 ตอนที่ 3 สัมภาษณ์แนวทางการคัดเลือกแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบกิจการประมง อำเภอกระบุรี จังหวัดพังงา	122
5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	128
5.1 สรุปผลการวิจัย	129
5.2 อภิปรายผล	130
5.3 ข้อเสนอแนะการนำผลการศึกษาไปใช้	135
5.4 ข้อเสนอแนะการศึกษาครั้งต่อไป	136
รายการอ้างอิง	137
ภาคผนวก	143
ประวัติผู้เขียน	151

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
2.1 ทะเบียนควบคุมคนต่างด้าวของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย	9
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์	47
4.2 เปรียบเทียบแนวทางการคัดเลือกแรงงาน ของกิจการที่ 1 กิจการขนาดใหญ่ ชื่อเรือ ป.จิตรจำนงค์	53
4.3 เปรียบเทียบแนวทางการคัดเลือกแรงงาน ของกิจการที่ 2 กิจการขนาดกลาง ชื่อเรือ ไชยนาครณ์	57
4.4 เปรียบเทียบแนวทางการคัดเลือกแรงงาน ของกิจการที่ 3 กิจการขนาดกลาง ชื่อเรือ ทรัพย์สมบูรณ์	61
4.5 เปรียบเทียบแนวทางการคัดเลือกแรงงาน ของกิจการที่ 4 กิจการขนาดกลาง ชื่อเรือ ไชยประดิษฐ์ชัย	64
4.6 เปรียบเทียบแนวทางการคัดเลือกแรงงาน ของกิจการที่ 5 กิจการขนาดกลาง ชื่อเรือ ไชยวัฒนา	68
4.7 เปรียบเทียบแนวทางการคัดเลือกแรงงาน ของ กิจการที่ 6 กิจการขนาดกลาง ชื่อเรือ ไต้ 9	72
4.8 เปรียบเทียบแนวทางการคัดเลือกแรงงาน ของ กิจการที่ 7 กิจการขนาดกลาง ชื่อเรือ พรมานะชัย	76
4.9 เปรียบเทียบแนวทางการคัดเลือกแรงงาน ของ กิจการที่ 8 กิจการขนาดกลาง ชื่อเรือ ดวงเศรษฐี	80
4.10 เปรียบเทียบแนวทางการคัดเลือกแรงงาน ของ กิจการที่ 9 กิจการขนาดกลาง ชื่อเรือ ไชยสนั่นนาวิ	84
4.11 เปรียบเทียบแนวทางการคัดเลือกแรงงาน ของ กิจการที่ 10 กิจการขนาดเล็ก ชื่อเรือ รุ่งมานะ	87

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.12 เปรียบเทียบแนวทางการคัดเลือกแรงงาน ของ กิจการที่ 11 กิจการขนาดเล็ก ชื่อเรือ ศรีเทพ	91
4.13 เปรียบเทียบแนวทางการคัดเลือกแรงงาน ของ กิจการที่ 12 กิจการขนาดเล็ก ชื่อเรือ นิชนันทน์นารี	95
4.14 เปรียบเทียบแนวทางการคัดเลือกแรงงาน ของ กิจการที่ 13 กิจการขนาดเล็ก ชื่อเรือ สิทธิโชค	99
4.15 เปรียบเทียบแนวทางการคัดเลือกแรงงาน ของกิจการที่ 1 กิจการขนาดใหญ่ ชื่อเรือ รัตนสิงห์สมุทร	102
4.16 เปรียบเทียบแนวทางการคัดเลือกแรงงาน ของกิจการที่ 2 กิจการขนาดกลาง ชื่อเรือ วสันต์ชัยนารี	105
4.17 เปรียบเทียบแนวทางการคัดเลือกแรงงาน ของกิจการที่ 3 กิจการขนาดกลาง ชื่อเรือ ดวงมารดร	108
4.18 เปรียบเทียบแนวทางการคัดเลือกแรงงาน ของกิจการที่ 4 กิจการขนาดกลาง ชื่อเรือ คณิน	111
4.19 เปรียบเทียบแนวทางการคัดเลือกแรงงาน ของกิจการที่ 5 กิจการขนาดกลาง ชื่อเรือ สุพัตรา	114
4.20 เปรียบเทียบแนวทางการคัดเลือกแรงงาน ของกิจการที่ 6 กิจการขนาดเล็ก ชื่อเรือ เพิ่มพูนทรัพย์	118
4.21 เปรียบเทียบแนวทางการคัดเลือกแรงงาน ของกิจการที่ 7 กิจการขนาดเล็ก ชื่อเรือ ไชยกิจเจริญชัย	121

สารบัญภาพ

ภาพ

หน้า

1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเจริญเติบโตของเศรษฐกิจในปัจจุบัน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางด้านแรงงานของประเทศ กล่าวคือ แรงงานภาคเกษตรกรรมมีการย้ายถิ่นฐานเข้ามาในเมืองใหญ่ เพื่อประกอบอาชีพอื่น เช่น ภาคอุตสาหกรรมและบริการ แทนการใช้แรงงานแบบเดิม ส่งผลให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานในบางพื้นที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานไร้ฝีมือ งานบางอย่างที่คนไทยไม่นิยมทำ เพราะเห็นว่าเป็นงานที่ต้องใช้แรงงานหนัก สกปรกและรายได้น้อย ประกอบกับการที่ไทยมีพรมแดนติดกับประเทศเพื่อนบ้านและมีช่องว่างความเจริญในการพัฒนาเศรษฐกิจ จึงเป็นเหตุให้เกิดแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานแทนแรงงานท้องถิ่นเดิม ในด้านหนึ่งถือเป็นประโยชน์ในการทดแทนการขาดแคลนแรงงาน (วิภารัตน์ เต็มภักดี, 2535, หน้า 48-50)

จำนวนแรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน จำแนกตามประเภทของการส่งเสริมการลงทุน และประเภทชั่วคราวในระยะเวลาที่มีการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีจำนวนประมาณปีละ 40,000-50,000 คน และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นกว่า 2 เท่าตัวในช่วงปี พ.ศ. 2547 ถึง พ.ศ. 2550 โดยมีจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานได้โดยเฉลี่ยประมาณปีละ 140,000-150,000 คน ซึ่งแนวโน้มดังกล่าวได้ขยายเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550 เป็นต้นมา กล่าวคือ เพิ่มขึ้นจาก 150,000 คน เป็น 250,000 ระหว่างปี พ.ศ. 2550-2552 (กฤษฎา อาชวนิจกุล, 2555)

ในส่วนแรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตทำงานทั่วราชอาณาจักร ข้อมูล ณ เดือนเมษายน 2555 มีจำนวนทั้งสิ้น 1,335,155 คน จำแนกประเภทแรงงานข้ามชาติจากจำนวนมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดตามลำดับ กล่าวคือ แรงงานข้ามชาติตามมติ ครม. 3 สัญชาติ (พม่า ลาวและกัมพูชา) ได้รับอนุญาตมากที่สุดจำนวน 932,255 คน ร้อยละ 69.82 รองลงมาคือ ประเภทพิสุจน์สัญชาติ จำนวน 228,411 คน ร้อยละ 17.11 ประเภททั่วไป จำนวน 70,449 คน ร้อยละ 5.28 ประเภทนำเข้า จำนวน 43,032 คน ร้อยละ 3.22 ประเภท ชนกลุ่มน้อย จำนวน 23,340 คน ร้อยละ 1.75 ประเภทส่งเสริมการลงทุน จำนวน

23,245 คน ร้อยละ 1.74 และประเภทตลอดชีพ จำนวน 14,423 คน ร้อยละ 1 (กฤตยา อาชวนิจกุล, 2555)

รัฐบาลเองก็ตระหนักถึงสถานการณ์แรงงานข้ามชาติ สะท้อนจากการกำหนดให้มีหน่วยงานหลักรับผิดชอบสำนักงานคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (สบร.) สังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ประกอบไปด้วยคณะกรรมการจำนวน 29 คน (สำนักงานเลขาธิการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ, 2542) ภารกิจหน้าที่ของ สบร. คือ เสนอแนะมาตรการในการกำหนดนโยบาย แผนงาน ระบบบริหาร พร้อมทั้งกำหนดเงื่อนไขที่มีทั้งข้อตกลง การเจรจา แสวงหาความร่วมมือและความช่วยเหลือระหว่างประเทศ สร้างเครือข่ายและประสานงานการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในประเทศไทย เพื่อมิให้กระทบต่อโครงสร้างความมั่นคงของการประกอบอาชีพของแรงงานไทย ตลอดจนปรับปรุงพัฒนา กฎหมาย ระเบียบ ให้กับกลไกของรัฐให้มีประสิทธิภาพในการบริการและทันต่อเหตุการณ์ที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ประโยชน์ที่จะได้รับจากนโยบายที่วางก็คือ หลักประกันในการดำเนินชีวิตและอาชีพของคนไทยและแรงงานไทยที่ไม่ถูกแทรกแซง หรือละเมิดกฎหมายจากแรงงานต่างด้าวที่อยู่เหนือการควบคุมจากกลไกของรัฐของกฎหมาย เปิดโอกาสให้ความเสมอภาคในสังคม และได้รับการพัฒนาสร้างสรรค์จนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในที่สุด

ภายใต้สถานการณ์ในปัจจุบัน การอพยพเข้ามาหางานทำของแรงงานข้ามชาตินี้อาจมองได้นอกจากเป็นการบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานในท้องถิ่น โดยทั่วไปแล้ว ยังเป็นการสร้างความได้เปรียบทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ เพราะแรงงานอพยพกลุ่มนี้ สามารถทดแทนงานรับจ้างในภาคเกษตรกรรม การก่อสร้าง ประมง และอื่น ๆ ที่มีปัญหาการขาดแคลนแรงงานอย่างรุนแรง และสามารถเสริมสร้างฐานะ การแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศในกิจกรรมการเกษตร การก่อสร้าง ได้เป็นอย่างดี (จิรพล ภูมิภักดี, 2548, หน้า 119-122)

หากพิจารณาจากลักษณะทางภูมิศาสตร์กายภาพ สถานการณ์แรงงานข้ามชาติ มักปรากฏในบริเวณที่มีพื้นที่เชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน ทั้งทางพื้นดินและทางทะเล ทั้งนี้เพราะลักษณะกายภาพนี้เองที่ทำให้แรงงานข้ามชาติสามารถข้ามพรมแดนมาได้ หากพิจารณาเป็นรายพื้นที่ พบว่า ในปี พ.ศ. 2555 พื้นที่ที่แรงงานข้ามชาติได้รับอนุญาตทำงานทั้งสิ้น จำนวน 1,335,155 คน มากที่สุดคือ กรุงเทพมหานคร จำนวน 337,886 คน ร้อยละ 25.31 รองลงมาคือ ปริมณฑล จำนวน 294,383 คน ร้อยละ 22.05 ภาคใต้ จำนวน 275,423 คน ร้อยละ 20.63 ภาคกลาง จำนวน 240,310 คน ร้อยละ 18.00 ภาคเหนือ จำนวน 158,185 คน ร้อยละ 11.85 และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 28,968 คน ร้อยละ 2.17 ของแรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตทำงานทั่วราชอาณาจักร (กฤตยา อาชวนิจกุล, 2555)

จังหวัดพังงา เป็นจังหวัดหนึ่งในภาคใต้ ที่อุดมไปด้วยทรัพยากรธรรมชาติ มีรายได้หลักของจังหวัดจากการประมง และการท่องเที่ยว ในเชิงกายภาพ พื้นที่ติดต่อเรียงตามเข็มนาฬิกา ดังนี้ ทิศเหนือติดกับจังหวัดระนอง ทิศตะวันออกติดกับจังหวัดสุราษฎร์ธานีและจังหวัดกระบี่ ทิศใต้ติดกับจังหวัดภูเก็ตและทะเลอันดามัน ทิศตะวันตกติดกับประเทศพม่า

จังหวัดพังงาเป็นพื้นที่หนึ่งที่มีปริมาณการเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติเป็นจำนวนมาก โดยส่วนใหญ่เป็นแรงงานชาวพม่า จังหวัดพังงามีประชากรทั้งสิ้น 259,788 คน ประกอบอาชีพการประมง ร้อยละ 67 ในส่วนอำเภอคุระบุรี มีประชากร 26,426 คน และมีผู้ประกอบการประมงจำนวนทั้งสิ้น 433 ราย จากการสรุปแผนปฏิบัติการประจำปีของสำนักงานหางานจังหวัดพังงา (สำนักงานแรงงานจังหวัดพังงา, 2553) พบว่า มีปัญหาอุปสรรคหลากหลายประการ ในการประกอบธุรกิจที่ใช้แรงงานข้ามชาติในธุรกิจผู้ประกอบการประมง อาทิ การขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือ คุณภาพแรงงานต่ำ การย้ายงานสถานที่ทำงานบ่อยของแรงงาน นโยบายจากภาครัฐและการกำกับ ติดตาม และขาดความชัดเจนด้านนโยบายแรงงานข้ามชาติ ตลอดจนความรู้ความเข้าใจของผู้ประกอบการในการดำเนินการเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ เป็นต้น ดังนั้นในการเลือกรับแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในกิจการควรมีแนวทางในการคัดเลือกแรงงานข้ามชาติอย่างไรเพื่อเป็นประโยชน์ต่อกิจการให้ได้แรงงานข้ามชาติที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

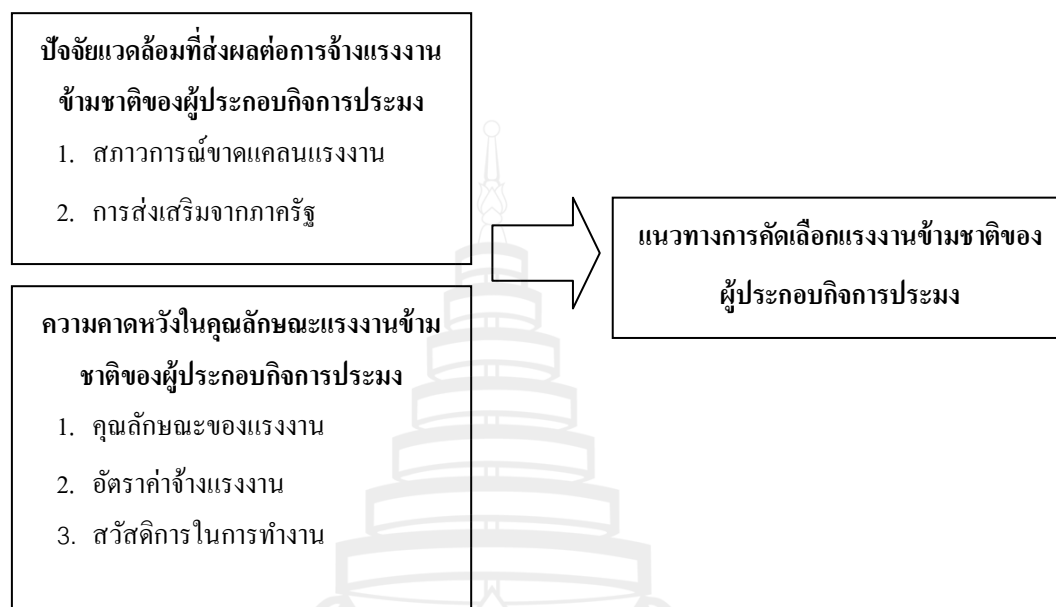
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาความคาดหวังในคุณลักษณะของแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการประมงอำเภอ คุระบุรี จังหวัดพังงา

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการใช้งานแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการประมง อำเภอคุระบุรี จังหวัดพังงา

1.2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการคัดเลือกแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการประมงอำเภอ คุระบุรี จังหวัดพังงา

1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขต ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ความคาดหวังในคุณลักษณะแรงงานข้ามชาติ ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการประมง อำเภอกระบุรี จังหวัดพังงา และศึกษาแนวทางการคัดเลือกแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการประมง อำเภอกระบุรี จังหวัดพังงา ตามกรอบแนวคิดองค์ประกอบการคัดเลือกแรงงานข้ามชาติ

1.4.1.1 ความคาดหวังในคุณลักษณะแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการประมง

1.4.1.2 ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการประมง

1.4.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ประกอบกิจการประมงอำเภอคุระบุรี จังหวัดพังงา จำนวนผู้ประกอบกิจการทั้งสิ้น 433 (กรมประมง, 2554) ในการพิจารณาเลือกผู้ที่เกี่ยวข้องและตอบแบบสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้พิจารณาเลือกแบบโควต้าได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 53 ราย โดยแบ่งขนาดของกิจการประมงออกเป็น 3 ขนาดโดยจำแนกตามการมีจำนวนเรือที่ครอบครองดังนี้ กิจการประมงขนาดใหญ่ 10% (มีเรือในครอบครอง 15 ลำขึ้นไป) กิจการประมงขนาดกลาง 60% (มีเรือในครอบครอง 6-14 ลำ) กิจการประมงขนาดเล็ก 30% (มีเรือในครอบครอง 1-5 ลำ)

นอกจากนี้ยังแบ่งตามการบริหารการจัดการเรือยังสามารถแบ่งการบริหารจัดการเรือออกเป็น 2 รูปแบบคือ รูปแบบที่ 1 การบริหารจัดการเรือเต็มรูปแบบ ซึ่งประกอบไปด้วย ชีว (หัวหน้าคนงาน) ได้เรือรับจ้างและผู้ประกอบกิจการ รูปแบบที่ 2 การบริหารจัดการเรือไม่เต็มรูปแบบซึ่งประกอบไปด้วย ชีว (หัวหน้าคนงาน) และผู้ประกอบกิจการที่ทำหน้าที่เป็นได้เรือด้วย

ในที่นี้ ชีว หมายถึง หัวหน้าคนงาน

ได้เรือรับจ้าง หมายถึง หัวหน้าหรือผู้นำการเดินเรือในทะเล

ผู้ประกอบกิจการ หมายถึง เจ้าของเงินทุน

ผู้ประกอบกิจการที่ทำหน้าที่เป็นได้เรือ หมายถึง หัวหน้าหรือผู้นำการเดินเรือในทะเลรวมถึงเป็นเจ้าของเงินทุนในกิจการ

เนื่องจากเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพและการสัมภาษณ์จะเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) โดยมีข้อจำกัดในการสัมภาษณ์ดังนี้ (1) ข้อจำกัดเชิงกายภาพ กล่าวคือไม่สามารถสัมภาษณ์ผู้ประกอบกิจการประมงทั้ง 433 ราย ได้ทั้งหมดเพราะผู้ประกอบกิจการประมงจำนวนหนึ่งไม่ได้อาศัยในจังหวัดพังงา เพียงแต่มีเรือที่ดำเนินธุรกิจในจังหวัดพังงาเท่านั้น ดังนั้นเป็นการยากลำบากที่จะเข้าถึงตัวบุคคลเหล่านี้ได้ และ (2) ข้อจำกัดทางด้านทรัพยากร ได้แก่ ทรัพยากรด้านเวลาและทรัพยากรด้านงบประมาณ ซึ่งงานวิจัยชิ้นนี้จะใช้การสัมภาษณ์ตัวต่อตัว เพราะฉะนั้นการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง 53 ราย สามารถเป็นภาพสะท้อนแนวทางการคัดเลือกแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบกิจการการประมงอำเภอคุระบุรี จังหวัดพังงาที่ดีได้

ดังนั้นจะเลือกกลุ่มตัวอย่าง 53 ราย จากประชากรทั้งหมด 433 ราย โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของกิจการประมงทั้งสิ้น 20 กิจการเพื่อจะเลือกสัมภาษณ์บุคคลที่มีส่วนร่วมในการคัดเลือกแรงงานได้แก่ ชีว (หัวหน้าคนงาน) ได้เรือรับจ้าง ผู้ประกอบกิจการและผู้ประกอบกิจการที่ทำหน้าที่เป็นได้เรือด้วยโดยแบ่งกิจการประมงเป็น 3 ขนาด ได้แก่ กิจการประมงขนาดใหญ่ 2 กิจการ กิจการประมงขนาดกลาง 12 กิจการ และกิจการประมงขนาดเล็ก 6 กิจการ ซึ่งกิจการประมงทั้ง 3 ขนาดสามารถแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบดังนี้

รูปแบบที่ 1 การบริหารจัดการเรือเต็มรูปแบบ ซึ่งประกอบไปด้วย ชีว (หัวหน้าคนงาน) ได้เรือรับจ้าง และผู้ประกอบการ จำนวน 13 กิจการ จำแนกเป็นกิจการประมงขนาดใหญ่ 1 กิจการ กิจการประมงขนาดกลาง 8 กิจการ กิจการประมงขนาดเล็ก 4 กิจการ โดยสัมภาษณ์บุคคลที่มีส่วนร่วมในการคัดเลือกแรงงานคือ ชีว (หัวหน้าคนงาน) 13 ราย ได้เรือรับจ้าง 13 ราย และผู้ประกอบการ 13 ราย รวมทั้งสิ้น 39 ราย

รูปแบบที่ 2 การบริหารจัดการเรือไม่เต็มรูปแบบซึ่งประกอบไปด้วย ชีว (หัวหน้าคนงาน) และผู้ประกอบการที่ทำหน้าที่เป็นได้เรือด้วย จำนวน 7 กิจการ จำแนกเป็น กิจการประมงขนาดใหญ่ 1 กิจการ กิจการประมงขนาดกลาง 4 กิจการ กิจการประมงขนาดเล็ก 2 กิจการ โดยสัมภาษณ์บุคคลที่มีส่วนร่วมในการคัดเลือกแรงงานคือ ชีว (หัวหน้าคนงาน) 7 ราย และผู้ประกอบการที่ทำหน้าที่เป็นได้เรือด้วย 7 ราย รวมทั้งสิ้น 14 ราย

ดังนั้นทั้งรูปแบบที่ 1 และรูปแบบที่ 2 จะสัมภาษณ์บุคคลที่มีส่วนร่วมในการคัดเลือกแรงงานคือ สัมภาษณ์ชีว (หัวหน้าคนงาน) จำนวน 20 ราย ได้เรือรับจ้างจำนวน 13 ราย ผู้ประกอบการจำนวน 13 ราย และผู้ประกอบการที่ทำหน้าที่เป็นได้เรือจำนวน 7 ราย รวมทั้งสิ้นจะสัมภาษณ์บุคคลที่มีส่วนร่วมในการคัดเลือกแรงงานจำนวน 53 ราย

1.4.3 ขอบเขตพื้นที่

พื้นที่ในการวิจัยครั้งนี้ คือ อำเภอกระบุรี จังหวัดพังงา เนื่องจากมีท่าเรือในการประกอบกิจการประมง มีผู้ประกอบการประมงทั้งสิ้นจำนวน 433 ราย และเป็นอำเภอที่มีผู้ประกอบการประมงมากที่สุดในจังหวัดพังงา

1.5 ประโยชน์ของการวิจัย

1.5.1 ทราบถึงความคาดหวัง ในการคัดเลือกแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการประมง และสภาพปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการจ้างแรงงานข้ามชาติ

1.5.2 ได้ข้อมูลที่เป็นแนวทางในการพิจารณาไปใช้ในการวางแผนคัดเลือกแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการประมง

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 แรงงานข้ามชาติ

หมายถึง แรงงานรับจ้างที่มีสัญชาติอื่น นอกจากสัญชาติไทยที่เข้ามารับจ้างในกิจการประมง อำเภอกระบุรี จังหวัดพังงา ทั้งที่ถูกต้องกฎหมายและผิดกฎหมาย

1.6.2 ผู้ประกอบการประมง

หมายถึง นายจ้างผู้เป็นเจ้าของกิจการ ซึ่งประกอบธุรกิจเกี่ยวกับการประมง ในเขตอำเภอ กระบุรี จังหวัดพังงา

1.6.3 ขนาดกิจการประมง

หมายถึง การแบ่งขนาดของผู้ประกอบการประมงตามจำนวนเรือที่ครอบครอง ได้แก่ กิจการประมงขนาดใหญ่มีเรือครอบครอง 15 ลำขึ้นไป กิจการประมงขนาดกลางมีเรือครอบครอง 6-14 ลำ และกิจการประมงขนาดเล็กมีเรือครอบครอง 1-5 ลำ

1.6.4 รูปแบบกิจการ

หมายถึง กิจการประมงที่มีผู้เกี่ยวข้องในการประกอบการ จำแนกเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบที่ 1 การบริหารจัดการเรือเต็มรูปแบบ ซึ่งประกอบไปด้วย ชีว (หัวหน้าคนงาน) ได้เรือรับจ้าง และผู้ประกอบการ รูปแบบที่ 2 การบริหารจัดการไม่เต็มรูปแบบซึ่งประกอบไปด้วย ชีว (หัวหน้าคนงาน) และผู้ประกอบการที่ทำหน้าที่เป็นได้เรือด้วย

1.6.5 ความคาดหวังในคุณลักษณะแรงงานข้ามชาติ

หมายถึง การคาดหวังหรือความต้องการในตัวบุคคลอื่นที่จะประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ตนคาดหวังไว้ ในที่นี้หมายถึงความคาดหวังในเรื่อง คุณลักษณะที่ต้องการของแรงงานข้ามชาติ อัตรา ค่าจ้าง และสวัสดิการในการทำงาน

1.6.6 ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้างงาน

หมายถึง สิ่งแวดล้อมที่องค์กรไม่สามารถควบคุมได้ในที่นี้หมายถึง เรื่องสภาพการณ์ขาดแคลนแรงงานและการส่งเสริมจากภาครัฐ

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ค้นคว้าหาข้อมูลด้านเอกสาร งานวิจัยต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการศึกษาแนวทางการคัดเลือกแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการประมง อำเภอคุระบุรี จังหวัดพังงาโดยสามารถจัดลำดับเนื้อหาที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. บริบท

- 1) สถานการณ์ของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย
- 2) ภูมิหลังการทำงานของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย
- 3) สภาพโดยรวมของจังหวัดพังงา

2. แนวคิดและทฤษฎี

- 1) แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติ
- 2) แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการจ้างแรงงานและทฤษฎีตลาดแรงงานไร้ฝีมือ
- 3) แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4. บทสังเคราะห์ความคาดหวังในคุณลักษณะแรงงานข้ามชาติและปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการประมง

2.1 บริบท

2.1.1 สถานการณ์ของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

กุศล สุนทรธาดา และอุมาภรณ์ ภัทรวาณิช (2540, หน้า 16-18) กล่าวว่า แรงงานต่างชาติในประเทศไทย มีมาเป็นเวลานานตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยา ที่ไทยได้มีการติดต่อกับต่างชาติ ในสมัยรัตนโกสินทร์ในรัชกาลที่ 3 และรัชกาลที่ 5 มีการปฏิรูปประเทศไทยก็ต้องอาศัยแรงงานข้ามชาติ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นชาวจีนเข้ามาเป็นกรรมกร ขุดคลอง สร้างทางรถไฟ และทำเหมืองแร่ เป็นต้น แต่การอพยพแรงงานในกลุ่มอินโดจีนและเอเชียใต้ได้เกิดขึ้นมาตั้งแต่สมัยสงครามโลกครั้งที่สอง ญี่ปุ่นได้นำ

แรงงานพม่าเข้ามาสร้างทางรถไฟจากไทยไปพม่า ในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่สอง ประเทศไทยก็ได้กลายเป็นเป็นแหล่งที่พักพิงเป็นการชั่วคราวของผู้พลัดถิ่น จากเวียดนาม ลาว เขมร พม่าและเนปาล อันเป็นผลจากการสงครามสู้รบกันในประเทศเหล่านั้น ทำให้ไทยจำเป็นต้องรับผู้อพยพจากประเทศดังกล่าว พร้อมทั้งการเป็นแหล่งงาน-ของแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านที่เข้ามาทำงานทั้งที่เป็นการถาวรและชั่วคราว และเป็นฐานเพื่อเดินทางต่อไปยังประเทศที่สาม

บุคคลต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายมาจากประเทศเพื่อนบ้าน ตามทะเบียนควบคุมคนต่างด้าวของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย พบว่า มีแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดปัญหาในระดับชาติทั้งปัญหาด้านความมั่นคง ด้านสาธารณสุข ด้านโครงสร้างทางสังคม ด้านสิทธิมนุษยชน รวมถึง ด้านอาชญากรรมและการค้ามนุษย์ เพื่อการแก้ไขปัญหาดังกล่าว คณะรัฐมนตรีจึงมีมติเห็นชอบยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (พม่า ลาว และกัมพูชา) ตามความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (กปร.) มีกระทรวงแรงงาน โดยกรมการจัดหางานเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการ มีเป้าหมายหลักคือ การใช้แรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย ตามมติคณะรัฐมนตรีอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง 3 สัญชาติทำงานได้ 2 งาน คือ งานกรรมกร และงานรับใช้ในบ้าน พบว่าในปี พ.ศ. 2553 แรงงานต่างด้าวฯ ได้รับอนุญาตให้ทำงานกรรมกร มากที่สุดจำนวน 844,329 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 90.57 ส่วนงานรับใช้ในบ้านมีจำนวน 87,926 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 9.43 ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2.1 ทะเบียนควบคุมคนต่างด้าวของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย

ปี	นายจ้าง/สถานประกอบการ (แห่ง)	งาน			สัญชาติ		
		กรรมกร	งานรับใช้ ในบ้าน	รวมทั้งสิ้น	พม่า	ลาว	กัมพูชา
2549	185,875	583,580	84,996	668,576	568,878	51,336	48,362
2550	158,268	484,723	61,549	546,272	498,091	22,085	26,096
2551	154,304	447,637	53,933	501,570	476,676	12,800	12,094
2552	311,654	1,184,592	129,790	1,314,382	1,078,767	110,854	124,761
2553	206,695	844,329	87,926	932,255	812,984	62,792	56,479

ที่มา กฤตยา อาชวนิจกุล (2555)

สรุปได้ว่า แรงงานข้ามชาติเข้ามาสู่ประเทศไทยตั้งแต่สมัยโบราณ เริ่มจากแรงงานชาวจีน หลังสงครามโลกครั้งที่สองมีแรงงานข้ามชาติจากกลุ่มประเทศอินโดจีนและเอเชียใต้ ปัจจุบันมีแรงงานข้ามชาติชาวพม่ามากที่สุด

2.1.2 ภูมิหลังการทำงานของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

อุทิศพงศ์ พวงมณี (2542, หน้า 30-36) กล่าวว่าประเทศไทยจัดเป็นประเทศที่มีการรับแรงงานข้ามชาติเข้ามาประกอบอาชีพในประเทศ มาตั้งแต่มีการติดต่อกับประเทศตะวันตกในสมัยคริสต์ศตวรรษที่ 18 ดังจะเห็นได้จากการที่มีข้าหลวงในพระบรมมหาราชวังหลายคนที่เป็นชาวต่างชาติและบุคคลเหล่านี้ต่างก็ได้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศ รวมถึงการมีชาวจีนและลาวเข้ามาทำงานในระดับแรงงานเป็นต้น ในปัจจุบันแรงงานต่างชาติยังคงความสำคัญในบริบทของสังคมไทย เราอาจจัดแบ่งแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

2.1.2.1 แรงงานข้ามชาติถูกกฎหมาย

คนข้ามชาติที่สามารถเข้ามาทำงานได้ถูกต้องตามกฎหมายในประเทศไทยนั้น สามารถทำงานได้เฉพาะในงานที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา งานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522 โดยทั่วไปเป็นแรงงานฝีมือที่อาศัยความชำนาญเฉพาะด้านหรืองานที่ต้องการประสบการณ์เฉพาะตำแหน่ง เช่น ช่างเทคนิค ผู้บริหารและจัดการ วิศวกร ฯลฯ

จากการที่รัฐบาลได้มีนโยบายสนับสนุนการลงทุน และพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออกในช่วงการดำเนินการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 ซึ่งส่งผลให้เกิดการขยายตัวอย่างรวดเร็ว ก็ได้เปิดโอกาสให้มิชชาวต่างประเทศเข้ามาทำงานพร้อม ๆ กับการขยายตัวของอุตสาหกรรมสมัยใหม่เอาไว้ด้วย โดยตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 ได้เปิดโอกาสให้ชาวต่างชาติเข้ามาประกอบอาชีพในประเทศไทยได้ โดยมีเงื่อนไขกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติดังกล่าวหลายประการ เช่น ลักษณะอาชีพที่ชาวต่างชาติจะทำได้นั้น ต้องเป็นลักษณะงานที่อาศัยความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน หรือมีประสบการณ์ และทักษะเฉพาะตำแหน่ง โดยมีการกำหนดให้มีการถ่ายทอดความรู้ให้แก่คนไทยด้วย จำนวนของคนต่างชาติที่เข้ามาทำงานในส่วนของการส่งเสริมการลงทุนนั้น มีประมาณ 25,000 คน ในปี ค.ศ. 1993 และเพิ่มเป็นกว่า 180,022 คน ในปี ค.ศ. 1996 โดยได้รับอนุญาตให้ทำงานตลอดชีพ 122,213 คน มีผู้ได้รับอนุญาตทำงานชั่วคราว 7,680 คน ได้รับอนุญาตทำงานตาม พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน 15,323 คน ในขณะที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย ได้ตามการขยายตัวของเทคโนโลยีที่พัฒนาไปอย่างรวดเร็วไม่ทันนั้น การใช้แรงงานที่มาจากต่างชาติในส่วนนี้ถือได้ว่าเป็นการบรรเทาภาวะตึงตัวของ แรงงานฝีมือ และแรงงานกึ่งฝีมือไปได้บางส่วน

2.1.2.2 แรงงานข้ามชาติผิดกฎหมาย

แรงงานต่างชาติที่ลักลอบเข้าเมือง คือ แรงงานต่างชาติที่ลักลอบทำงานโดยไม่ถูกต้องตามพระราชกฤษฎีกาทำงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ ปี พ.ศ. 2522 หรือคนต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมืองโดยไม่ถูกต้องตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง ปี พ.ศ. 2521 คนกลุ่มนี้หมายรวมถึงผู้ที่ได้รับอนุญาตเข้าเมืองเพื่อจุดประสงค์อื่น เช่น ท่องเที่ยว ธุรกิจ แต่ลักลอบประกอบอาชีพหรือผู้ที่มิได้อนุญาตทำงานแต่หมดอายุ

ส่วนของแรงงานไร้ฝีมือ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่หลบหนีเข้าเมืองในประเทศไทยด้วยเหตุผลด้านเศรษฐกิจและการเมืองในประเทศเพื่อนบ้านนั้น ได้มีการอพยพเคลื่อนย้ายแรงงานเข้ามานับตั้งแต่สิ้นสุดสงครามโลกครั้งที่สองเป็นต้นมา โดยมีผู้หลบหนีเข้ามาอาศัยในประเทศไทยในฐานะผู้พลัดถิ่น และลักลอบทำงานทั้งที่เป็นการชั่วคราวเพื่อรอโอกาสหลบหนีไปยังประเทศที่สาม และลงหลักปักฐานเป็นการถาวรในประเทศ

จากการศึกษาของสำนักเลขาธิการคณะที่ปรึกษาการข่าวสำนักนายกรัฐมนตรี ในปี ค.ศ. 1995 ได้แบ่งกลุ่มต่างชาติที่หลบหนีเข้าเมืองไว้ดังต่อไปนี้

ญวนอพยพ เป็นกลุ่มผู้หลบหนีที่เข้ามาอยู่ในฐานะผู้พลัดถิ่นตั้งแต่ปี ค.ศ. 1959 เป็นต้นมา อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการหลบหนีสงครามในประเทศเวียดนาม และจนถึงปัจจุบันยังมีตกค้างอยู่ในประเทศไทยประมาณ 42,211 คน

ผู้อพยพจากอินโดจีน เป็นผู้อพยพที่เดินทางมาจากเวียดนามประมาณ 160,000 คน กัมพูชา 490,000 คน และลาว 360,000 คน ผู้อพยพจากอินโดจีนนี้เป็นพวกที่หลบหนีภัยสงคราม นับตั้งแต่คอมมิวนิสต์ได้รับชัยชนะในอินโดจีนและเริ่มการเปลี่ยนแปลงไปสู่ระบอบสังคมนิยมนี้ จุดประสงค์หลักของคนกลุ่มนี้คือลี้ภัยสงครามไปอยู่ในประเทศที่สาม ซึ่งไทยได้ดำเนินการจัดส่งไปแล้วกว่า 700,000 คน ส่งกลับประเทศต้นทาง 400,000 คน แล้วยังเหลือตกค้างในประเทศไทยกว่า 13,000 คน ผู้ลี้ภัยและผู้พลัดถิ่น สัญชาติพม่าเป็นกลุ่มที่ใหญ่ที่สุด และถือเป็นปัญหาที่รัฐบาลได้ให้ความสนใจมากเป็นพิเศษ โดยได้จำแนกคนกลุ่มนี้ออกเป็นกลุ่ม ๆ กล่าวคือ

ผู้พลัดถิ่นสัญชาติพม่า เป็นกลุ่มที่อพยพเข้ามาก่อนวันที่ 9 มีนาคม ค.ศ. 1976 มีจำนวนประมาณ 48,000 คน นักศึกษาพม่าเป็นกลุ่มที่หลบหนีภัยทางการเมืองเข้ามาอยู่ในประเทศไทย ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 22 พฤศจิกายน 2531 และ 24 กันยายน 2534 มีจำนวนประมาณ 2,500 คน อยู่ตามศูนย์นักศึกษพม่าผู้หลบหนีการสู้รบ คนกลุ่มนี้หลบหนีเข้ามาอยู่ตามแนวชายแดน ด้วยเหตุผลทางการเมืองส่วนใหญ่จะเป็นชนกลุ่มน้อยกลุ่มต่าง ๆ ที่หนีร่นการปราบปรามของรัฐบาลทหารพม่า มีประมาณ 80,000 คน แรงงานที่ลักลอบเข้ามาหางานทำ เป็นกลุ่มที่ลักลอบเข้ามาด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจลักลอบเข้ามาหางานทำในจังหวัดชายแดน และขยายไปยังจังหวัดอื่น ๆ อย่างกว้างขวาง กลุ่ม

นี้ยังไม่สามารถสรุปจำนวนเป็นที่แน่นอนได้ เพราะไม่มีหลักฐานการเดินทางเข้าเมือง และยังไม่มีการสำรวจที่แน่ชัด โดยเบื้องต้นคาดว่าแรงงานกลุ่มนี้มีจำนวนเพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ คาดว่ามีประมาณ 400,000-500,000 คนในปี ค.ศ. 1995 และเพิ่มเป็นกว่า 700,000 คน ในปี ค.ศ. 1997 กลุ่มนี้ถือเป็นกลุ่มที่เป็นปัญหาหลักของแรงงานอพยพ ซึ่งต้องการมาตรการ ควบคุมและดำเนินการที่เป็นระบบ

กลุ่มคนจีน เป็นกลุ่มที่เข้าเมืองโดยถูกต้อง และไม่ถูกต้องตามกฎหมาย โดยกลุ่มที่เข้ามาโดยถูกต้องตามกฎหมายนั้น จะเข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยว แต่ไม่เดินทางออกจากประเทศตามกำหนด โดยในปี ค.ศ. 1995 ตกค้างในประเทศไทยประมาณ 20,000 คน สำหรับกลุ่มที่เข้าเมืองมาโดยผิดกฎหมายนั้น จะมีขบวนการหลบหนีเข้าเมืองเพื่อเข้ามาในประเทศ หรือเพื่อเดินทางไปยังประเทศที่สามต่อไป

ชาวกัมพูชา เป็นกลุ่มผู้อพยพที่หลบหนีเข้ามาหางานทำ เป็นแรงงานรับจ้างในภาคเกษตรกรรมมีอัตราค่าจ้างประมาณวันละ 40-50 บาท และ 50-70 บาทต่อวันในกิจการก่อสร้าง การลักลอบเข้าเมืองของชาวกัมพูชานั้น จะเดินทางผ่านช่องทางชายแดนระหว่างไทย-กัมพูชา ที่มีระยะทางกว่า 800 กิโลเมตร มีจำนวนประมาณ 10,000 คนในปี ค.ศ. 1995

ชาวลาว ส่วนใหญ่หลบหนีเข้ามาทำงานเป็นแรงงานรับจ้างในภาคเกษตรกรรม กรรมกร ลูกจ้างร้านอาหาร โรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็ก ลูกเรือประมง ในบริเวณจังหวัดชายแดนไทย-ลาว คนกลุ่มนี้มีจำนวนประมาณ 10,000 คน

ชาวเวียดนาม เป็นกลุ่มที่เดินทางผ่านประเทศกัมพูชา โดยปลอมแปลงสัญชาติเป็นกัมพูชา ก่อนเดินทางเข้ามาสู่ประเทศไทยทางบอยเปต ผ่านเข้ามาในประเทศไทยทางอำเภอรัษฎาประเทศ จังหวัดสระแก้ว และเดินทางต่อเข้าไปหางานทำในจังหวัดต่าง ๆ โดยเฉพาะกรุงเทพมหานคร ยังไม่ทราบจำนวนที่แน่ชัดของคนกลุ่มนี้ว่ามีเท่าใด

กลุ่มเอเชียใต้ เป็นกลุ่มที่เดินทางมาจากประเทศอินเดีย ปากีสถาน บังคลาเทศ และ ศรีลังกา ที่เดินทางเข้าประเทศโดยถูกต้องตามกฎหมาย แต่มักไม่เดินทางกลับ มีจำนวนประมาณ 35,000 คน กลุ่มนี้มักประกอบอาชีพค้าขาย และมีบางส่วนเดินทางต่อไปยังประเทศที่สาม ส่วนใหญ่จะเดินทางต่อไปยังประเทศมาเลเซียเพื่อขายแรงงานต่อไป

หน่วยราชการของไทยเล็งเห็นถึงปัญหาชนกลุ่มน้อยที่เพิ่มสูงขึ้น จึงได้กำหนดมาตรการควบคุมแรงงานที่หลบหนีเข้าเมืองในปี ค.ศ. 1992 (พ.ศ. 2535) โดยมีมติในพิธีกรรมและจดทะเบียนแรงงานต่างชาตินั้น ใน 4 จังหวัดในเบื้องต้น คือ เชียงราย ตาก กาญจนบุรี และระนอง และขยายเป็น 10 จังหวัดตลอดแนวชายแดนไทย พม่าในเวลาต่อมา แต่ก็ได้รับความสนใจจากนายจ้างน้อยมาก เพราะการดำเนินการจดทะเบียนมีขั้นตอนที่ยุ่งยาก และมีรายจ่ายค่อนข้างสูง ต่อมาในปี ค.ศ. 1996 รัฐบาลก็ได้มีมติดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างชาตินั้นใหม่ โดยผ่อนผันให้แรงงานต่างชาตินั้นสามารถทำงานใน

ประเทศไทยได้เป็นเวลา 2 ปี ตามมติคณะรัฐมนตรี มิถุนายน 2539 โดยได้กำหนดลักษณะงาน และจำกัดเขตพื้นที่การทำงานของแรงงานต่างชาติเหล่านั้นไว้ด้วย อย่างไรก็ตามมาตรการเหล่านั้นไปได้รับการปฏิบัติตามอย่างจริงจัง ทั้งนี้ นอกจากที่จะมีความยุ่งยากในการปฏิบัติ และรายจ่ายที่ค่อนข้างสูงแล้ว ยังเป็นผลสืบเนื่องมาจากแรงงานต่างชาติในขณะนั้น ยังไม่ได้เป็นปัญหาที่ชัดเจน โดยเฉพาะในบริบทเชิงเศรษฐกิจและสังคม

สรุปได้ว่า แรงงานข้ามชาติมีทั้งที่ถูกกฎหมาย และไม่ถูกต้องตามกฎหมาย มีหลายเชื้อชาติที่เข้ามาใช้แรงงานในประเทศไทย รวมถึงแรงงานที่อพยพเข้ามาอยู่ในประเทศไทยเพื่อเข้ามาใช้แรงงาน แม้ว่าในช่วงหลังรัฐบาลได้มีนโยบายในการจดทะเบียนแรงงานต่างชาติแต่ก็ไม่สามารถควบคุมได้ครบทุกคน

2.1.3 สภาพโดยรวมของจังหวัดพังงา

2.1.3.1 ที่ตั้ง อาณาเขตและการปกครอง

จังหวัดพังงามีเนื้อที่ประมาณ 4,171 ตารางกิโลเมตร และมีพื้นที่ที่เป็นป่าชายเลนและป่าดงดิบคิดเป็นร้อยละ 57 ของพื้นที่ทั้งหมด โดยมีพื้นที่ติดต่อเรียงตามเข็มนาฬิกา ดังนี้ ทิศเหนือ ติดกับจังหวัดระนอง ทิศตะวันออก ติดกับจังหวัดสุราษฎร์ธานีและจังหวัดกระบี่ ทิศใต้ ติดกับจังหวัดภูเก็ตและทะเลอันดามัน ทิศตะวันตก ติดกับมหาสมุทรอินเดีย

การปกครองแบ่งออกเป็น 8 อำเภอ 48 ตำบล 314 หมู่บ้าน ประกอบด้วย อำเภอเมืองพังงา อำเภอเกาะยาว อำเภอกะปง อำเภอดงทับฟ้า อำเภอดงทับฟ้า อำเภอดงทับฟ้า อำเภอดงทับฟ้า และอำเภอท้ายเหมือง

2.1.3.2 วิสัยทัศน์จังหวัดพังงา

“เมืองท่องเที่ยวเชิงนิเวศชั้นนำระดับโลก เกษตรกรรมยั่งยืน แหล่งเรียนรู้ สังคมน่าอยู่ ฝั่งทะเลอันดามัน”

2.1.3.3 ค่านิยมจังหวัดพังงา

มุ่งมั่นบริการด้วยความเป็นธรรม

2.1.3.4 พันธกิจ (Mission)

1. ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
2. พัฒนาการเกษตรกรรมสู่ความสมดุลและยั่งยืน
3. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล
4. พัฒนาคูณภาพชีวิตและสังคมสู่ความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

2.1.3.5 เป้าประสงค์ร่วม (Objectives)

1. การเพิ่มขึ้นของจำนวนนักท่องเที่ยวและรายได้จากการท่องเที่ยว สินค้าและบริการ
2. สินค้าเกษตรปลอดภัยได้มาตรฐาน และเกษตรกรมีรายได้เพิ่มขึ้น
3. ททรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการบริหารจัดการให้มีความอุดมสมบูรณ์และอำนวย ประโยชน์อย่างยั่งยืน

4. คนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและสังคมน่าอยู่

2.1.3.6 ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดพังงา ประกอบด้วย 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมและพัฒนการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
- 1) จุดแข็ง
 - ก. มีความหลากหลายในแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติเป็นที่รู้จักระดับโลก
 - ข. เป็นเมืองที่สงบ มีวัฒนธรรมท้องถิ่นที่เรียบง่าย ประชาชนมีอัธยาศัยดีเป็นมิตรกับนักท่องเที่ยว

- ค. มีที่พักที่ได้มาตรฐาน ทำให้นักท่องเที่ยวต่างชาติพึงพอใจ
 - ง. มีการเชื่อมโยงกับจังหวัดใกล้เคียง
 - จ. การมีส่วนร่วมระหว่างภาคเอกชน รัฐบาล และชุมชนอย่างเข้มแข็ง
- 2) จุดอ่อน
 - ก. การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง และมีน้อย เช่น ป้ายแนะนำแหล่งท่องเที่ยว
 - ข. อัตราการขยายตัวของโครงสร้างพื้นฐาน และสาธารณูปโภคไม่สอดคล้องกับการขยายตัวของเมือง และธุรกิจท่องเที่ยว

- ค. ขาดบุคลากรด้านการท่องเที่ยว สินค้าและของที่ระลึกของจังหวัดไม่โดดเด่น
- ง. ไม่มีการจัดระเบียบการบริหารด้านการท่องเที่ยวที่ได้มาตรฐานและยุติธรรม

- จ. ขาดความพร้อมในด้านสถานพยาบาลจากผู้ป่วยสภกัยทางทะเล

3) โอกาส

- ก. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการท่องเที่ยวเป็นวาระแห่งชาติ
- ข. พื้นที่ประสภกัยได้รับการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน
- ค. กระแสความนิยมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ และรักษาธรรมชาติเพิ่มขึ้น

ง. จังหวัดอยู่ในพื้นที่ IMT-GT

จ. สภาพพื้นที่สามารถขยายตัวและรองรับการลงทุนด้านการท่องเที่ยว

4) อุปสรรค

ก. สถานการณ์ทางการเมืองมีผลกระทบต่อการท่องเที่ยว

ข. สภาพภูมิอากาศไม่เอื้ออำนวยต่อการท่องเที่ยวในบางฤดูกาล

ค. สภาพเศรษฐกิจโลกไม่แน่นอน

ง. ราคาน้ำมันผันผวน

จ. ภัยธรรมชาติที่ไม่สามารถควบคุมได้

5) เป้าประสงค์

ก. จังหวัดพังงาเป็นแหล่งการท่องเที่ยวเชิงนิเวศของโลก

ข. เพิ่มรายได้ภาคการท่องเที่ยว

6) ตัวชี้วัด

ก. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพด้านการท่องเที่ยวของจังหวัด

ข. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้จากการท่องเที่ยว

7) กลยุทธ์

ก. ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน

ข. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐาน

ค. พัฒนาชุมชน ผู้ประกอบการ และศักยภาพบุคลากรด้านการท่องเที่ยวให้

มี ประสิทธิภาพ

ง. พัฒนาการตลาดและการประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ

จ. พัฒนาสินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยวให้โดดเด่นและมีมาตรฐาน

ฉ. จัดระบบรักษาความปลอดภัยและการสื่อสารที่ทันสมัย

ช. พัฒนาระบบบริหารจัดการโดยบูรณาการเชื่อมโยงทุกภาคส่วนให้

สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาไปในทิศทางเดียวกัน

2. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาเกษตรกรรมสู่ความสมดุลและยั่งยืน

1) จุดแข็ง

ก. พื้นที่มีศักยภาพในการผลิตสินค้าเกษตร (ปาล์ม ยางพารา ประมง ปศุสัตว์

พืช) ข้อมูล ปี 2550 GPP ภาคเกษตร มูลค่าจากภาคเกษตร 54.96%

ข. ทรัพยากรดินอุดมสมบูรณ์เหมาะแก่การปลูกพืช

ค. ปริมาณน้ำเพียงพอต่อการผลิต

- ง. อยู่ใกล้แหล่งตลาดสำคัญ (กระบี่ ภูเก็ต) สะดวกในการขนส่งสินค้า
- จ. บุคลากรภาครัฐ - เอกชน มีการพัฒนาองค์ความรู้ทางการเกษตร

2) จุดอ่อน

- ก. การรวมตัวขององค์กรเกษตรกรไม่เข้มแข็ง
- ข. เกษตรกรส่วนใหญ่ขาดองค์ความรู้ในการผลิตเชิงคุณภาพ
- ค. มีการเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรน้อย
- ง. แหล่งกักเก็บน้ำยังไม่เพียงพอและระบบชลประทานไม่สมบูรณ์
- จ. ปริมาณฝนตกชุก

3) โอกาส

- ก. นโยบายรัฐบาลเกื้อหนุนการพัฒนาด้านการเกษตร
- ข. แนวโน้มการบริโภคอาหารปลอดภัยเพิ่มขึ้น
- ค. การพัฒนาเทคโนโลยีสมัยใหม่
- ง. แนวโน้มเศรษฐกิจโลกขยายตัวเพิ่มขึ้น ปาล์ม ประมง (กุ้ง) ยางพารา

ผลไม้ (มังคุด)

4) อุปสรรค

- ก. ต้นทุนการผลิต (ปัจจัยการผลิต) สูงขึ้น
น้ำมันเชื้อเพลิง อาหารสัตว์ ปุ๋ยเคมี สารเคมี
- ข. ราคาสินค้าเกษตรยังคงมีความผันผวน
- ค. การกีดกันทางการค้าโลก
- ง. การคมนาคมขนส่งสินค้าจากแหล่งผลิตสู่ตลาดไม่สะดวกกระทบกับ

ผลผลิต

5) เป้าประสงค์

จังหวัดพังงาผลิตสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพได้มาตรฐานและปลอดภัย

2.2 แนวคิดและทฤษฎี

2.2.1 แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติ

กุศล สุนทรธาดา และอุมารณ ภัทรวณิช (2540) กล่าวว่า ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา ได้เกิดกระบวนการสามประการที่มีความสำคัญต่อแนวคิดทฤษฎีการย้ายถิ่น ได้แก่

ทัศนะทางด้านเศรษฐศาสตร์คลาสสิกใหม่เกี่ยวกับดุลยภาพทางด้านเศรษฐกิจ (The neo-classical economic equilibrium perspective) ซึ่งก่อกำเนิดขึ้นจากกลุ่มทฤษฎีทางภูมิศาสตร์ในศตวรรษที่ 19 เช่น งานของ เรเวนสไตน์ (Ravenstein, 1976, p. 340) ซึ่งยังคงใช้โดยนักภูมิศาสตร์และนักเศรษฐศาสตร์อยู่ แนวคิดนี้มักจะอ้างถึงแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยผลักดัน (ความยากจน การขาดแคลนที่ดิน การมีประชากรมากเกินไป) ในประเทศต้นทาง และปัจจัยดึงดูด (เช่น โอกาสในการมีงานทำ ค่าจ้าง ความทันสมัย) ของประเทศผู้รับ นักเศรษฐศาสตร์คลาสสิกใหม่อย่างเช่น Borjas มองว่า ผู้ย้ายถิ่นแต่ละคนจะทำการตัดสินใจเลือกที่จะย้ายไปประเทศใด ขึ้นอยู่กับการประเมินโอกาสทางเศรษฐกิจของประเทศนั้น ๆ ในตลาดแรงงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความเท่าเทียมกันของค่าจ้างในระยะยาวและก่อให้เกิดดุลยภาพ ทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศผู้ส่งและประเทศผู้รับ

แนวคิดเชิงโครงสร้างที่มองย้อนประวัติศาสตร์ (The historical-structuralist approach) แนวคิดนี้เป็นแนวคิดของนักเศรษฐศาสตร์การเมืองที่วิจารณ์แนวคิดแรกว่า การที่มองแต่ละบุคคลว่าสามารถมีทางเลือกได้อย่างอิสระนั้นเป็นสิ่งที่ไม่เป็นจริง ความจริงแล้วความไม่เท่าเทียมกันเกิดจากโครงสร้างทางทรัพยากรและพลังอำนาจต่าง ๆ ในแต่ละประเทศที่แตกต่างกันไปมาตั้งแต่เดิมประกอบกับนโยบายการเข้าประเทศของประเทศผู้รับจะเป็นข้อจำกัดประการสำคัญต่อทางเลือกของผู้ย้ายถิ่น

แนวคิดเชิงโครงสร้างที่มองย้อนประวัติศาสตร์นี้ มีรากฐานมาจากทฤษฎีเศรษฐศาสตร์การเมืองต่าง ๆ ซึ่งเน้นถึงความไม่เท่าเทียมกันของการกระจายตัวทางด้านเศรษฐกิจ และอำนาจทางการเมืองในระบบเศรษฐกิจโลก การย้ายถิ่นถูกมองว่าเป็นทางเลือกหนึ่งของการเคลื่อนย้ายแรงงานราคาถูกมาสู่แหล่งทุน ซึ่งส่งผลถึงการพัฒนาที่ไม่ทัดเทียมกันตลอดช่วงกาลนาน และการขูดรีดทรัพยากรจากประเทศที่ยากจนไปให้ประเทศร่ำรวยให้รวยมากขึ้นไปอีก

แนวคิดทั้งสอง ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์บนพื้นฐานที่ว่าแนวคิดดังกล่าว เป็นแนวคิดที่มีมุมมองเพียงด้านเดียวไม่พอที่จะนำไปวิเคราะห์วิจารณ์ ความจริงการย้ายถิ่นมีความซับซ้อนอย่างมหาศาลโดยแนวคิดของกลุ่มคลาสสิกใหม่ก็ละเลยมุมมองเชิงประวัติศาสตร์ ซึ่งเป็นสาเหตุของการเคลื่อนย้ายและ มุมมองในด้านบทบาทของภาครัฐ ในขณะที่แนวคิดเชิงโครงสร้างทางประวัติศาสตร์ ก็ได้ความสนใจแต่เรื่องทุนซึ่งเป็นตัวกำหนดทุกอย่าง แต่ให้ความสนใจต่อเป้าหมายและการกระทำของแต่ละคนและกลุ่มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องน้อย เพื่อสนองตอบต่อข้อวิจารณ์ต่าง ๆ ดังกล่าว แนวคิดใหม่ซึ่ง

รู้จักกันในนามของ “แนวคิดเชิงระบบของการย้ายถิ่น” จึงเกิดขึ้นโดยนำเอารายละเอียดของแนวคิดทั้งสองมารวมเข้าด้วยกัน แม้ว่าแนวคิดใหม่นี้จะมีความใกล้เคียงกับแนวคิดเชิงโครงสร้างทางประวัติศาสตร์ เพราะได้เน้นปัจจัยทางประวัติศาสตร์และปัจจัยทางสถาบันไว้มาก

แนวคิดเชิงระบบการย้ายถิ่น (Migration Systems Approach) ถูกสร้างขึ้นโดยกลุ่มประเทศต่าง ๆ ซึ่งอยู่ในระหว่างการมีกระแสของผู้ย้ายถิ่นสูง มันอาจจะประกอบด้วยประเทศเพียง 2 ประเทศ แต่มันอาจมีประโยชน์มากกว่า ถ้าได้พยายามที่จะรวมเอาประเทศอีกหลาย ๆ ประเทศ ซึ่งถูกเชื่อมโยงโดยระบบอื่น ๆ เข้ากับระบบของการย้ายถิ่น เพื่อวิเคราะห์ระบบการย้ายถิ่นเชิงภูมิภาค เช่น ภูมิภาคแปซิฟิกใต้ ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ หรือ เอเชียตะวันออก อย่างไรก็ตามอาจมีการนำเอาภูมิภาคที่มีสภาพภูมิศาสตร์ที่ไกลออกไปเข้ามาเชื่อมโยงด้วย เช่น ระบบการย้ายถิ่นที่รวมเอาฟิลิปปินส์และอเมริกาเข้ามา หรือการเชื่อมโยงประเทศในกลุ่มอาเซียนกับประเทศในกลุ่มทะเลอาหรับ แนวคิดเชิงระบบของการย้ายถิ่น วางกรอบแนวความคิดโดยตรวจสอบทุกมิติของความสัมพันธ์ระหว่างกระแสกลไกของคน และกระแสอื่น ๆ เช่น กระแสทุน สินค้าและเทคโนโลยี แบบจะเน้นให้เห็นกระแสของสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวในเชิงของความเชื่อมโยงทางประวัติศาสตร์ (เช่น การล่าอาณานิคม การส่งทหารไปประจำตามฐานทัพ การมีอิทธิพลทางการเมือง การแทรกซึมทางด้านการค้าหรือวัฒนธรรม) ยิ่งกว่านั้นยังมีความเชื่อมโยงภายในระบบการย้ายถิ่นเอง ซึ่งสามารถให้ปัจจัยแวดล้อมทางการเมือง สังคม ประชากรและเศรษฐกิจ ได้กว้างขวางขึ้น

แนวคิดเชิงระบบการย้ายถิ่นยังช่วยให้เข้าใจการไหลเวียนของประชากร และการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์เชิงทิศทาง ระหว่างประเทศผู้ส่งและประเทศผู้รับในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทางโลกาภิวัตน์ (Sassen, 1988, p. 444; Portes & Borocz, 1989) (ซึ่งแต่ก่อนได้ตัดชนบทออกมา) การเปิดตัวสู่ระบบเศรษฐกิจโลก เทคโนโลยี และอิทธิพลทางด้านวัฒนธรรม การย้ายถิ่นทั้งภายใน (จากชนบทสู่เมือง) และการย้ายถิ่นระหว่างประเทศย่อมส่งผลกระทบต่อสิ่งต่าง ๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาเกือบทั้งหมดมักจะทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายของประชากรเสมอ ยิ่งกว่านั้นสิ่งเหล่านี้ไม่ได้ทำให้เกิดผลกระทบในทิศทางเดียว และในช่วงเวลานั้นเท่านั้น กล่าวคือ เมื่อเริ่มมีการย้ายถิ่น เมื่อไร ก็จะก่อให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างพื้นที่ที่ย้ายออกและพื้นที่ ที่ย้ายเข้า ทั้งในรูปของคนทรัพยากรทางเศรษฐกิจ ค่านิยมของสังคม และการไหลเวียนของวัฒนธรรมในทั้งสองทิศทางหรือทั้งสองพื้นที่อย่างถาวร

แนวคิดเชิงระบบของการย้ายถิ่นยังตีความรวมไปถึงกระแสการย้ายถิ่น แต่ละกระแสที่จะก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์เชิงโครงสร้างทั้งในระดับมหภาคและระดับจุลภาค (Caltles & Miller, 1993) โครงสร้างระดับมหภาค หมายถึง ปัจจัยด้านสถาบันในระดับที่กว้างขึ้น เช่น เศรษฐศาสตร์การเมืองของตลาดโลก ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศและกฎหมาย โครงสร้างการบริหารและมาตรการต่าง ๆ

ที่รัฐนำมาใช้ควบคุมการเคลื่อนย้าย ส่วนโครงสร้างระดับจุลภาค หมายถึง เครือข่ายและการปฏิบัติที่ไม่เป็นทางการที่ได้รับการพัฒนาโดยผู้ย้ายถิ่นและโดยชุมชน เพื่อแก้ไขผลพวงของการย้ายถิ่น

โดยเครือข่ายที่ไม่เป็นทางการจะผูกมัดผู้ย้ายถิ่นและผู้ที่ไม่ได้ย้ายถิ่นเข้าด้วยกันอย่างซับซ้อน โดยอาศัยบทบาททางสังคมและสายสัมพันธ์ส่วนตัว (Boyd, 1989, p. 639) โดยที่โครงสร้างระดับมหภาคและจุลภาคดังกล่าวจะถูกนำมาเชื่อมโยงกันทุกระดับ และถูกตรวจสอบทุกแง่ทุกมุมของกระบวนการย้ายถิ่น แนวคิดหลัก ๆ ก็คือ การนำเอาปัจจัยและปฏิสัมพันธ์ที่ซับซ้อนของปัจจัยทุกประเภทมาพิจารณาเข้าด้วยกัน ว่าสิ่งเหล่านั้นนำไปสู่การย้ายถิ่นระหว่างประเทศอย่างไร และส่งผลกระทบกลับคือมาสู่ถิ่นต้นทางอย่างไร ครอบครัวและชุมชนนับว่ามีความสำคัญต่อเครือข่ายในการย้ายถิ่น เครือข่ายนี้ถือเป็นเครือข่ายทางสังคม (Social Network) เพราะการตัดสินใจในการย้ายถิ่นโดยปกติไม่ได้กระทำโดยคนใดคนหนึ่งแต่ครอบครัวจะเข้ามามีส่วนด้วย ท่ามกลางสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ครอบครัวอาจจะตัดสินใจส่งสมาชิกคนใดคนหนึ่งหรือหลายคนไปทำงานในเมืองหรือต่างประเทศ เพื่อที่จะหารายได้ให้ได้มากที่สุด และเพื่อให้โอกาสในการดำรงชีพดีขึ้น ข้อพิจารณาดังกล่าวจะกระตุ้นให้เกิดการย้ายถิ่นในลักษณะชั่วคราว หรือการย้ายถิ่นไป ๆ กลับ ๆ เพราะการส่งสมาชิกในครอบครัวคนหนึ่งไปทำงานที่อื่น ในช่วงเวลาที่จำกัดช่วงหนึ่งนับว่าเป็นหนทางหนึ่งของการป้องกันไม่ให้สมาชิกห่างเหินจากครอบครัว (โดยเฉพาะผู้ชาย) คนหนุ่มสาวและผู้หญิงได้รับการคาดหวังว่าจะเชื่อฟังบุพการี ยกตัวอย่างเช่น ครอบครัวอาจตัดสินใจส่งเด็กสาวมาทำงานในเมืองหรือต่างประเทศ เพราะ แรงงานของผู้ชายยังต้องใช้ในการทำไร่ นา ประกอบกับความต้องการแรงงานสตรีในต่างประเทศเพื่อไปทำงานตามโรงงาน หรือทำงานบ้านยังมีอยู่มาก ซึ่งทำให้การย้ายถิ่นของสตรีมีแนวโน้มสูงขึ้น

การย้ายถิ่นจะมีความเป็นไปได้มากขึ้น ถ้ามีสายสัมพันธ์เชื่อมโยงเชิงครอบครัว ทำให้มีความช่วยเหลือทั้งทางด้านการเงินและเชิงวัฒนธรรมประเพณี นอกจากนี้ยังมีบทบาทช่วยเหลือในกระบวนการปรับตัวในถิ่นปลายทางด้วย โดยปกติลูกโซ่ของกระบวนการย้ายถิ่นเริ่มต้นจากปัจจัยภายนอก เช่น บริการจัดหางาน บริการด้านการทหาร หรือเริ่มโดยการเคลื่อนย้ายของคนหนุ่มสาว (โดยเฉพาะผู้ชาย) ที่เป็นนักบุกเบิก เมื่อการย้ายถิ่นเริ่มขึ้น ผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่ก็ตามผู้ย้ายถิ่นรุ่นก่อน ๆ มา และได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนและญาติในถิ่นปลายทาง เครือข่ายดังกล่าวซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์เชิงเครือญาติหรือมาจากถิ่นต้นทางเดียวกัน ซึ่งจะให้ความช่วยเหลือในการจัดหาที่พัก หางาน ช่วยเหลือในการดำเนินการตามขั้นตอนของระบบราชการ รวมทั้งความช่วยเหลือในการแก้ปัญหายุ่งยากส่วนตัว เครือข่ายทางสังคมดังกล่าวทำให้ผู้ที่อยู่ในกระบวนการย้ายถิ่นปลอดภัยกว่าและสามารถจัดการได้ดีกว่า สำหรับทั้งตัวผู้ย้ายและครอบครัวซึ่ง (Stahl, 1993, p. 191) ได้ย้าว่าเป็นผลของ “การเบิกทาง” (Beaten Path Effect) ซึ่งจะทำให้มีคนย้ายไปสู่พื้นที่ที่ญาติหรือเพื่อนร่วมชาติอาศัยอยู่ก่อน อาจกล่าว

อีกนัยหนึ่งว่าตราใบกระบวนการเคลื่อนย้ายมนุษย์เริ่มขึ้น การย้ายถิ่นก็จะกลายเป็นกระบวนการทางสังคมที่ดำรงอยู่ได้ด้วยตนเอง

อย่างไรก็ตาม เครือข่ายทางสังคมเป็นสิ่งซับซ้อนและบางครั้งก็ขัดแย้งในตัวเอง ความแตกต่างของโครงสร้างหน้าที่เกิดขึ้นจากกลุ่มบุคคล (ทั้งผู้ย้ายถิ่นและผู้ไม่ย้ายถิ่น) บางกลุ่มที่ได้กลายเป็น ผู้อำนวยการความสะดวกในการย้ายถิ่น “อุตสาหกรรมการย้ายถิ่น” ที่เกิดขึ้นมามักจะประกอบไปด้วยธุรกิจ จัดหางาน-ทนายความ นายหน้าหาคนงาน ผู้ลักลอบนำคนงานเข้ามาและคนกลาง ซึ่งจะมีทั้งผู้ให้ความช่วยเหลือ และผู้ที่ขูดรีดเอารัดเอาเปรียบผู้ย้ายถิ่นในสถานการณ์ของการย้ายถิ่นแบบผิดกฎหมาย หรือสถานการณ์ที่ ผู้ย้ายถิ่นมีแนวโน้มมากเกินไป ปัญหาเรื่องการขูดรีดหรือเอารัดเอาเปรียบผู้ย้ายถิ่นอาจจะมีมาก เช่น ผู้ย้ายถิ่นหลายคนถูกโกงเงินที่เก็บออมไว้เป็นค่านายหน้า แล้วถูกทิ้งให้ทำงานหรือหมดตัวในประเทศปลายทาง การเกิดของอุตสาหกรรมการย้ายถิ่นในลักษณะดังกล่าวกำลังได้ ได้รับความสนใจ โดยภาครัฐเองก็ได้พยายามที่จะควบคุมหรือหยุดกระบวนการดังกล่าว

นอกจากนี้เครือข่ายทางสังคมดังกล่าว ไม่เพียงแต่อำนวยความสะดวกด้านข้อมูลข่าวสารระหว่างถิ่นต้นทางและถิ่นปลายทางเท่านั้น ยังจัดหาช่องทางในการตั้งหลักแหล่งและตั้งชุมชนในถิ่นปลายทางที่ย้ายเข้าไปอยู่ (Processes of Settlement) ผู้ย้ายถิ่นจะพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจของตนเองขึ้นมา เช่น สถานที่ทำพิธีกรรม สมาคม ร้านขายของ ร้านกาแฟ และผู้เชี่ยวชาญ เช่น แพทย์ นักกฎหมายและบริการอื่น ๆ เมื่ออยู่นานไปสิ่งเหล่านี้จะกลับทำให้ผู้ย้ายถิ่นมองเห็นลู่ทางการมีชีวิตใหม่ในประเทศปลายทาง จึงเริ่มนำคู่สมรสและลูก ๆ จากถิ่นต้นทาง ๆ (ไม่ว่าจะเป็นคนงาน หรือผู้ลี้ภัย) มาอยู่ด้วยกันซึ่งเป็นการรวมครอบครัวใหม่อีกครั้ง (Family Reunion) หรือแต่งงานสร้างครอบครัวใหม่ขึ้นมาและเมื่อไรที่กระบวนการย้ายถิ่นก้าวมาถึงสถานการณ์ที่ลูกของเขาจะเข้าโรงเรียนในประเทศใหม่ ต้องเรียนภาษา สร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มเพื่อนและพัฒนาวัฒนธรรมที่ผสมผสานเป็นของตัวเองขึ้นมา เป็นการยากที่พ่อแม่จะกลับไปอยู่บ้านเกิด

มีตัวอย่างของการเกิดชุมชนใหม่หลายแห่งอันเนื่องจากการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ ในช่วงหลังปี ค.ศ. 1945 เช่น การย้ายถิ่นของชาวกรีกและเตอร์กิก ในเยอรมันนี การย้ายถิ่นของชาวไทย ชาวจีน และชาวเม็กซิโก ในสหรัฐอเมริกา เป็นต้น ซึ่งชุมชนเหล่านี้ส่วนใหญ่ยังเชื่อมโยงชุมชนของผู้ย้ายถิ่นเข้าประเทศกับถิ่นต้นทางมาหลายชั่วอายุคน โดยเงินส่งกลับเริ่มลดจำนวนลงและจำนวนครั้งของการกลับไปเยี่ยมบ้านก็ลดความถี่ลง แต่ยังมีการติดต่อเชื่อมโยงกันทางครอบครัวและวัฒนธรรมประเพณีกับถิ่นต้นทางอยู่ แต่อาจจะหาผู้ครองในถิ่นใหม่ การย้ายถิ่นยังก่อให้เกิดการจัดตั้งสาขาธุรกิจขึ้นมา โดยเฉพาะความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ อาจมีการนำเข้าสินค้าประเภทอาหารจากประเทศแม่ และผลิตภัณฑ์อื่น ๆ เข้ามาในทางกลับกันก็ส่งสินค้าอุตสาหกรรมจากประเทศที่มาอยู่ใหม่ ไปขายยังประเทศแม่ มากน้อยขึ้นกับภาวะ แวดล้อมต่าง ๆ การย้ายถิ่นสามารถส่งผลถึงความสัมพันธ์ด้าน

การเมืองระหว่างประเทศผู้ส่งและประเทศผู้รับได้หลายทาง เหนือสิ่งอื่นใดความเชื่อมโยงทางวัฒนธรรมยังคงฝังแน่น และมีความสัมพันธ์สองทาง ภาษาพูดของผู้ย้ายถิ่นและรากเหง้าทางวัฒนธรรมยังคงมีอยู่ ในขณะที่อิทธิพลของความเป็นสมัยใหม่ที่ได้รับจากประเทศที่ย้ายเข้าไปอยู่จะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงค่านิยมในถิ่นต้นทางด้วย ในระยะยาวการย้ายถิ่นอาจนำไปสู่เครือข่ายด้านการสื่อสารระหว่างประเทศ ซึ่งจะมีผลต่อความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ สถาบันทางสังคม และการเมือง รวมทั้งเอกลักษณ์ทาง วัฒนธรรมและเชื้อชาติของทุกประเทศที่เกี่ยวข้อง

สรุปได้ว่า การย้ายถิ่นฐานของแรงงานทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม เกิดการไหลบ่าจากแห่งที่หนึ่งไปอีกแห่งหนึ่งและเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดเอกลักษณ์ขนบธรรมเนียมและวัฒนธรรมของกลุ่มคนในแต่ละท้องถิ่น

2.2.2 แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการจ้างแรงงานและทฤษฎีตลาดแรงงานไร้ฝีมือ

จากการศึกษาทฤษฎีการจ้างแรงงาน และทฤษฎีตลาดแรงงานไร้ฝีมือระหว่างประเทศหรือแรงงานต่างด้าว ผู้วิจัยพบว่ามีความเกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ทฤษฎีการจ้างแรงงาน เป็นทฤษฎีที่ศึกษาถึงสาเหตุว่า เพราะเหตุใดหน่วยธุรกิจจึงต้องการแรงงาน หรือมีอุปสงค์สำหรับแรงงาน ในเชิงเศรษฐศาสตร์ เป็นการพิจารณาถึงโครงสร้างของตลาดการจ้างแรงงาน กล่าวว่างานการจ้างแรงงานของตลาด จะขึ้นอยู่กับอุปสงค์และอุปทานของแรงงานในตลาด โดยจำนวนอุปทานของแรงงานจะขึ้นอยู่กับอัตราค่าจ้างที่เจ้าของแรงงานได้รับ และจำนวนอุปสงค์ของแรงงาน ขึ้นอยู่กับความต้องการจ้างงานของผู้จ้าง ที่มุ่งหวังจะได้รับผลตอบแทนจากการใช้แรงงานในการผลิตให้ได้มากที่สุด

ความหมายของอุปสงค์แรงงาน (ม.ป.ป.). หมายถึง ความต้องการแรงงานในฐานะปัจจัยการผลิตที่นายจ้าง หรือผู้ผลิตต้องการว่าจ้างเมื่อมีตำแหน่งงานว่างหรือเมื่อมีการลงทุนใหม่ หรือลงทุนขยายงานเพิ่มเติม ณ ระดับอัตราค่าจ้างต่าง ๆ ที่นายจ้างหรือผู้ผลิตสามารถจะว่าจ้างได้

ลักษณะเส้นอุปสงค์แรงงาน

สุมาลี ปิตยานนท์ (2535, หน้า 16-17) กล่าวว่าอุปสงค์แรงงานประเภทใดประเภทหนึ่งจะเท่ากับผลรวมของอุปสงค์แรงงานของนายจ้างทั้งหมดในตลาด ดังนั้น ถ้ารวมเส้นแสดงอุปสงค์ของนายจ้างทั้งหมดเข้าด้วยกันจะได้เส้นแสดงอุปสงค์แรงงานอาชีพใดอาชีพหนึ่งในตลาด โดยหลักการแล้วเส้น อุปสงค์แรงงานในตลาดจะเป็นเส้นลาดต่ำไปทางด้านขวามือ ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ในเชิงกลับกันระหว่างจำนวนการจ้างงานกับอัตราค่าจ้าง คือ ถ้าอัตราค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้นจำนวนการจ้างงานจะลดลงสาเหตุที่จำนวนการจ้างงานกับอัตราค่าจ้างสัมพันธ์ในเชิงกลับกันเช่นนั้น เนื่องจาก

1. ในกรณีที่อัตราค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้น จะทำให้ต้นทุนการผลิตเพิ่มสูงขึ้นด้วย จึงส่งผลให้ราคาขายสินค้าที่ผลิตเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลกระทบต่ออุปสงค์สำหรับสินค้าขององค์กรทำให้องค์กรจำเป็นต้องลดระดับการผลิต และมีผลทำให้ความต้องการใช้แรงงานลดลง
2. ในการผลิตสินค้า ปัจจัยแรงงานมักใช้ร่วมกับปัจจัยการผลิตอื่น ๆ เช่น เครื่องจักร เครื่องมือต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งปัจจัยแรงงานและปัจจัยเครื่องจักร บางส่วนสามารถทดแทนกันได้ ดังนั้น หากราคาของแรงงานเพิ่มสูงขึ้น ในขณะที่ราคาของเครื่องจักร ไม่เปลี่ยนแปลง องค์กรอาจเลือกใช้ปัจจัยอื่นทดแทนแรงงานทั้งนี้เพื่อเป็นการลดต้นทุน จึงมีผลกระทบต่อความต้องการใช้แรงงานมีแนวโน้มในทางลดลง

สรุปได้ว่า อุปสงค์แรงงาน จะขึ้นอยู่กับอัตราค่าจ้างแรงงานและปัจจัยการผลิตสินค้า
ความหมายของอุปทานแรงงาน

อัญชลี ค้อคงคา และจินตนา พรพิไลวรรณ (2532, หน้า 30) กล่าวถึงอุปทาน แรงงานหมายถึง ปริมาณของแรงงานที่มีผู้เสนอขายแรงงานหรือลูกจ้างเสนอขายในตลาดแรงงาน ณ ระดับ ค่าจ้างต่าง ๆ กันในระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง สอดคล้องกับ แม่น สารรัตน์ (2527, หน้า 19) กล่าวถึงอุปทาน แรงงานว่า หมายถึง จำนวนแรงงานที่ประสงค์และพร้อมที่ทำงาน ณ ระดับค่าจ้างอัตราใดอัตราหนึ่งในระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งอาจวัดเป็นจำนวนชั่วโมงต่อวัน ต่อสัปดาห์ หรือเป็นจำนวนบุคคลผู้เข้าร่วมในกำลังแรงงาน ในระยะเวลานั้น ลักษณะเส้นอุปทานแรงงาน

สุมาลี ปิตยานนท์ (2535, หน้า 17-19) กล่าวว่าถึงแม้ว่าในความเป็นจริงอัตรา ค่าจ้างจะไม่ใช้ปัจจัยเดียวในการพิจารณาตัดสินใจเลือกอาชีพของบุคคล แต่ในวิชาเศรษฐศาสตร์การแสดงผลแบบจำลองของเส้นอุปทานแรงงานสำหรับอาชีพใดอาชีพหนึ่ง ปัจจัยที่นำมาเป็นหลักในการวิเคราะห์คืออัตราค่าจ้างภายใต้ข้อสมมติฐานว่าคุณลักษณะของอาชีพอื่น ๆ ในระบบเศรษฐกิจรวมทั้งอัตราค่าจ้างของอาชีพอื่น ๆ คงที่ การเพิ่มขึ้นของอัตราค่าจ้างอาชีพใดอาชีพหนึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่น ๆ จะดึงดูดให้จำนวนคนที่จะหันมาเลือกอาชีพนี้เพิ่มมากขึ้น

แม้ว่าโดยทั่ว ๆ ไป เส้นอุปทานแรงงานจะเป็นเส้นลาดชันขึ้นไปทางขวา ซึ่งแสดงความสัมพันธ์ในทางตรงกับอัตราค่าจ้าง แต่ลักษณะของเส้นอุปทานแรงงานของแต่ละอาชีพจะมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากการปรับตัวของอุปทานแรงงานต้องใช้เวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุปทานแรงงานวิชาชีพระดับสูงซึ่งต้องใช้เวลาในการฝึกอบรมค่อนข้างยาวนาน เช่นอุปทานของวิศวกร คอมพิวเตอร์หรือวิศวกรเคมี

การเคลื่อนย้ายแรงงานทุกประเภทมีทั้งผลดีและผลเสียต่อประเทศ ทั้งกับประเทศ ผู้ส่งแรงงานและประเทศที่เป็นผู้รับแรงงาน ทางประเทศผู้ส่งแรงงานถ้าช่วงเวลานั้นเกิดปัญหาการว่างงานภายในประเทศ ย่อมส่งผลดีต่อการลดภาวะการว่างงาน และส่งผลให้เกิดการเพิ่มพูนรายได้เข้า

ประเทศ แต่ ผลเสียที่เกิดขึ้นคือถ้าเป็นการเคลื่อนย้ายแรงงานประเภทฝีมือ เหตุการณ์นี้จะทำให้ประเทศผู้ส่งแรงงานต้องสูญเสียชนชั้นมันสมอง ซึ่งสอดคล้องกับ แมน สารรัตน์ (2527, หน้า 119-122) กล่าวว่าประเทศผู้ส่งต้องแบกรับภาระต้นทุนการศึกษาและค่าฝึกอบรม ทำให้ภายในประเทศอาจเกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือ หรือเรียกว่าเกิดอุปทานแรงงานฝีมือบางประเภท

ส่วนประเทศผู้รับแรงงานผลดีต่อประเทศ คือ ถ้าขณะนั้นเกิดภาวะขาดแคลนแรงงานการอพยพเข้าจะช่วยบรรเทาได้ซึ่ง แมน สารรัตน์ (2527, หน้า 122-123) ได้กล่าวสนับสนุนกับเรื่องนี้ว่าในภาวะที่อัตราค่าจ้างมีแนวโน้มที่จะสูงขึ้นเรื่อย ๆ การอพยพเข้าจะช่วยลดต้นทุนส่วนของค่าจ้างได้ ด้านผลเสียที่เกิดขึ้นคือ การมีประชากรเพิ่มขึ้นอันเนื่องมาจากการอพยพเข้า ปัญหาต่าง ๆ จะเพิ่มมากขึ้น เช่น ปัญหาด้านสังคม ที่อยู่อาศัย เคนสถาน โรงพยาบาล หรือบริการสังคมอื่น ๆ

สรุปได้ว่า การจ้างแรงงานข้ามชาติโดยใช้แรงงานไร้ฝีมือ เนื่องจากเกิดภาวะขาดแคลนแรงงาน ตลอดถึงประหยัดต้นทุนในการประกอบการ แต่อาจก่อให้เกิดปัญหาตามมาหลายประการ อาทิเช่น ปัญหาทางสังคม โรคติดต่อ ตลอดถึงการให้บริการทางสังคมของรัฐกระทบที่ต้องให้บริการกับแรงงานข้ามชาติด้วยเพื่อหลักมนุษยธรรม

2.2.3 แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ในการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานหรือความพึงพอใจในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวไว้ต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

Feldman and Arnold (1978, p.192) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานหมายถึง ปริมาณความรู้สึกทางบวกทั้งหมดที่แต่ละคนมีต่องานของเขา

Rice, McFarlin and Bennett (1989, p.143) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในงาน ก็คือ การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ได้รับจากการทำงานกับสิ่งที่เขาต้องการได้รับ ซึ่งทั้งสองสิ่งนี้เป็นเสมือนมาตรฐานที่ใช้วัดความพึงพอใจในงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532, หน้า 126) ให้แนวคิดไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานรวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

Davis (1981, p.83) กล่าวว่า ความพอใจในงาน หมายถึง ความพอใจหรือความไม่พอใจของคนที่มีต่องาน ซึ่งแสดงให้เห็นความสอดคล้องระหว่างความคาดหวังของคนงานที่มีต่องานและสิ่งตอบแทนที่จะได้รับ

Applewhite (1965, p.319) ได้สรุปว่า ปัจจัยหลักของความพอใจในการทำงานประกอบด้วยทัศนคติต่อกลุ่มทำงาน สภาพการทำงานโดยทั่วไปทัศนคติต่อองค์กร ผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงินและทัศนคติที่มีต่อการแนะนำควบคุม

จากความหมายความพึงพอใจในงานพอสรุปได้ว่า ความพอใจในงานเป็นความพอใจหรือความไม่พอใจของคนที่มีต่องาน เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน ซึ่งแสดงให้เห็นความสอดคล้องระหว่างความคาดหวังของคนที่มีต่องานและสิ่งตอบแทนที่ได้รับ ดังนั้นเมื่อคนมีแรงจูงใจที่จะทำงานก็จะทำให้คนเกิดความพึงพอใจในงานนั้นด้วย

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow of Need Hierarchy) เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่เสนอโดย อับราฮัม มาสโลว์ มีพื้นฐาน แนวคิด คือความต้องการของคนเป็นสากลและมีลักษณะเป็นไปตามลำดับขั้นตอนคือเมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองเพียงพอ แล้วบุคคลจะเลื่อนขึ้นไปหาทางตอบสนองความต้องการในระดับสูงขึ้น

ลำดับขั้นความต้องการประกอบด้วย

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการ พื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการอาหาร, ความต้องการน้ำ, ความต้องการพักผ่อน, ความต้องการรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Safety and Security Need) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนอง แล้วก็จะพัฒนาไปสู่ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง เช่น ความมั่นคงในงาน โดยเฉพาะอาชีพตำรวจซึ่งมีความเสี่ยงอันตรายจากงานในหน้าที่ค่อนข้างสูง การรับรู้ถึงความมั่นคงในงานเป็นสิ่งสำคัญต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างยิ่ง หรือการจัดหาการประกันชีวิต และการออมทรัพย์ให้ก็เป็นหลักประกันความมั่นคงปลอดภัยในอนาคตให้แก่เจ้าหน้าที่ทุกคน
3. ความต้องการทางสังคมและความรัก (Social and Love Needs) เมื่อความต้องการในระดับล่าง คือ ความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัย และมั่นคงได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการจะเลื่อนขึ้นไปสู่ความต้องการทางสังคมและความรักเป็นความต้องการให้คนอื่นรักชอบตน เช่น เพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ซึ่งอาจเป็นกลุ่มเพื่อนร่วมงาน หรือกลุ่มทางสังคมอื่น ๆ ซึ่งมักปรากฏในรูปการจัดกีฬาหรือกิจกรรมร่วมกันของสมาชิกในหน่วยงาน การทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน เป็นต้น

4. ความต้องการยอมรับและการยกย่อง (Esteem Needs) เป็นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น โดยให้ผู้อื่นเห็นว่าตนสำคัญ มีความสามารถ ตลอดจนต้องการเกียรติยศชื่อเสียง บุคคลจึงพยายามทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จจนเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น เช่น การที่หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชายอมรับในฝีมือและความสามารถ ให้โอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การชมเชยต่อหน้าผู้อื่น การขอความเห็นต่าง ๆ ทำให้บุคคลนั้นจะตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง

5. ความต้องการการรู้จักความเป็นจริงแห่งตน (Self-Actualization) เป็นความปรารถนาที่จะทำให้เกิดความสำเร็จในชีวิต โดยใช้ศักยภาพสูงสุดที่ตนมีอยู่ ทำสิ่งที่คิดว่าตนเองมีความสามารถที่จำทำหรือเป็นสิ่งที่นั่น เป็นการพัฒนาไปสู่จุดสูงสุดของตนตามศักยภาพที่มีอยู่อย่างแท้จริง เช่น การเป็นตำรวจที่ดีให้สมกับคำว่า ผู้พิทักษ์รับใช้ประชาชน และมีความสุขกับการได้ทำสิ่งนั้น

ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับเรื่องความพึงพอใจไว้ เรียกว่า “ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของเฮิร์ชเบิร์ก” ซึ่งแนวคิดตามทฤษฎีดังกล่าว จะมี องค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบ ในงานของแต่ละบุคคลแบ่งเป็น 2 องค์ประกอบหรือเรียกว่า ปัจจัย 2 ด้าน คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ปัจจัยด้านนี้เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับการจูงใจให้คนชอบในงาน และเป็นที่กระตุ้นให้คนเกิดความพึงพอใจในงาน เพราะปัจจัยด้านนี้เน้นการตอบสนองความต้องการของบุคคล ซึ่งได้แก่

1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่เมื่อบุคคลทำงานเสร็จสิ้น ประสบความสำเร็จ ย่อมเกิดความพึงพอใจในงานนั้น ๆ

2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับ นับถือจากบุคคลทั้งภายในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และภายนอกหน่วยงานด้วย เช่น อาจได้รับการชมเชยยกย่อง หรือการแสดงความยินดีเมื่อได้ทำงานดังกล่าว

3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจท้าทาย เป็นงานที่สามารถกระทำได้ตั้งแต่เริ่มจนเสร็จเพียงผู้เดียวได้

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้เป็นผู้มีอำนาจ และรับผิดชอบต่องานนั้นอย่างเต็มที่

5) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานนั้น เช่น อาจมีการได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมได้มากขึ้น มีโอกาสพัฒนาตนเองได้มากขึ้นด้วย

2. ปัจจัยสุขวิทยา (Hygiene Factors) หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขวิทยาหรือปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ก็ได้ปัจจัยด้านนี้เป็นปัจจัยที่ช่วยค้ำจุนให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานต่อไป ซึ่งถ้าหากบุคคลขาดปัจจัยด้านนี้จะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่มิใช่ว่าปัจจัยด้านนี้จะ

ตัวช่วยให้เกิดแรงจูงใจแต่อย่างใด ซึ่งมักจะเป็นปัจจัยที่มาจากสิ่งแวดล้อมของงาน หรืออาจพูดได้ว่าเป็นปัจจัยภายนอกตัวบุคคลก็ได้ ซึ่งได้แก่

- 1) เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนหรือค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการเข้ามาทำงานในหน่วยงานนั้น ๆ อาจรวมถึงการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของหน่วยงานนั้นด้วย
- 2) โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการเลื่อนตำแหน่ง อาจหมายความรวมถึงสถานการณ์ที่ทำให้บุคคลมีโอกาสดำเนินงาน (Skills) ในการทำงานด้านนั้นด้วย
- 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinates, Peers) หมายถึง การที่ได้มีการติดต่อสัมพันธ์ไม่ว่าจะเป็นกริยา วาจา ท่าทางต่าง ๆ ซึ่งแสดงถึง บุคคลที่เกี่ยวข้องความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และความเข้าใจและสามารถร่วมปฏิบัติงานด้วยกันได้เป็นอย่างดี
- 4) สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ได้รับการยอมรับและมีเกียรติและศักดิ์ศรีในสังคมด้วย
- 5) นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง แนวทางการปฏิบัติและการบริหารขององค์กรในงานนั้น ๆ
- 6) สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทั่วไปทางกายภาพ รวมทั้งสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ รวมทั้งบรรยากาศในการทำงานด้วย
- 7) ชีวิตส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่อผลจากการได้เข้าทำงานนั้น และมีผลกระทบโดยตรง หรือทางอ้อมต่อชีวิตส่วนตัว หรืองานที่ทำโดยขัดต่อความรู้สึกของตนเอง
- 8) ความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความยั่งยืนของอาชีพในการทำงาน
- 9) วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง วิธีการในการดำเนินการของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงานของหน่วยงานตลอดจนความยุติธรรมในการบริหารงานนั้นด้วย

ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยด้านหนึ่งที่ทำให้เป็นแรงจูงใจให้คนเกิดความพึงพอใจในงานนั้น แต่ถ้าหากขาดปัจจัยสุขวิทยาหรือปัจจัยค่าจูงนี้ ก็อาจมีผลทำให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในงานนั้นด้วย จะเห็นว่าปัจจัยสุขวิทยาเป็นเสมือนเครื่องช่วยค่าจูงให้ปัจจัยจูงใจคงอยู่ต่อไป จึงควรมีทั้ง 2 ด้านอย่างพอดีจึงจะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานนั้น

ทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer of ERG Theory) อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1969) อัลเดอร์เฟอร์ได้เสนอทฤษฎีของเขาโดยจำแนกความต้องการออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence Needs) เป็นความต้องการที่จะตอบสนองเพื่อให้ชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ ความต้องการทางกายและความต้องการความปลอดภัย
2. ความต้องการมีสัมพันธ์กับคนอื่น (Relatedness Needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีมิตรสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างอย่างมีความหมาย
3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการสูงสุด เป็นความต้องการได้รับการยกย่องและความสำเร็จในชีวิต

ทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ไม่เกิดขึ้นเป็นลำดับขั้น ความต้องการใดจะเกิดขึ้นเมื่อใดขึ้นอยู่กับว่าความต้องการนั้น ได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจมากน้อยเพียงใด ในขณะนั้น ถ้าความต้องการใดได้รับการตอบสนองเป็นที่พอใจน้อยที่สุด ความต้องการนั้นก็เป็นที่ปรารถนามากที่สุด และแม้ความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองแล้วก็อาจจะยังเป็นตัวจูงใจได้ต่อไป

ปัจจัยของความพึงพอใจ

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการผู้มีชื่อเสียงของโลกอีกหลายท่าน ได้อธิบายถึงปัจจัยของความพึงพอใจในมุมมองทางวิชาการสาขาต่าง ๆ อีกหลายท่าน อาทิ

มนุษย์สัมพันธ์ของนักจิตวิทยากลุ่มต่าง ๆ พยายามสรุปให้เห็นว่า ความพึงพอใจจะนำไปสู่การทำงานที่มี ประสิทธิภาพ ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานที่เขารับผิดชอบอยู่ เขาจะสามารถทำให้ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีผลผลิตเพิ่มขึ้นและทำให้มีกำไรเพิ่มขึ้น ความพึงพอใจอาจเกิดขึ้นจากกำลังขวัญในการทำงาน คนที่มีกำลังขวัญดีกำลังขวัญสูง บุคคลนั้นจะมีความสูง และเมื่อมีความสุขก็จะทำงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ได้นำเอาความพึงพอใจมาอธิบายในรูปตัวแปรในการทำงาน ซึ่งแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่หากขาดไปแล้วจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ กับกลุ่มที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ

กลุ่มที่หากขาดไปแล้วจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานในองค์การ ได้แก่ การนิเทศงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าจ้างแรงงาน และนโยบายขององค์การหรือนโยบายของบริษัท ส่วนกลุ่มที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ได้แก่ ลักษณะงานที่จะก่อให้เกิดความสัมฤทธิ์ผล การยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น และความภาคภูมิใจของผู้นำ

จากทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจจะสัมพันธ์กับการทำงาน ถ้าคนที่ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ เขาจะทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลผลิตก็จะเพิ่มขึ้นติดตามมา

Gilmer (1967, pp. 380-384) ได้ศึกษาแล้วสรุปว่า ปัจจัยที่จะเอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคล มี 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงานและการได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความพอใจในงาน
2. โอกาสก้าวหน้าในงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การมีโอกาสดำเนินตำแหน่งสูงขึ้นจากการทำงานด้วยความรู้ความสามารถของเขาเอง
3. สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน การดำเนินงานขององค์กร ตลอดจนชื่อเสียงขององค์กร
4. ค่าจ้าง (Wages) คนงานชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าคนงานหญิง และผู้ทำงานในโรงงานจะเห็นความสำคัญของค่าจ้างมากกว่าคนที่ทำงานในหน่วยงานของรัฐ
5. งานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) ซึ่งถ้าหากตรงกับความต้องการ ความรู้ ความถนัด ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น
6. การนิเทศงาน (Supervision) มีความสำคัญที่ทำให้รู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ หากนิเทศงานไม่ดีอาจทำให้ตัดสินใจย้ายงานหรือลาออกจากงานได้ด้วย
7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job) คือ การทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ทำให้เกิดความพอใจในงาน
8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) เป็นตัวเชื่อมที่จะทำให้กระบวนการปฏิบัติงานของบุคคลระดับต่าง ๆ สำเร็จได้ และมีความพอใจในการปฏิบัติงาน
9. สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ สภาพทั่วไปในการทำงาน เช่น แสง สี เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน มีผลต่อความพอใจในงาน
10. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูล (Benefits) เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน สวัสดิการต่าง ๆ จะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้วย

จากแนวความคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วนั้น จะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลไม่ได้เกิดจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากหลาย ๆ ปัจจัยเข้ามารวมอยู่ด้วยกัน

ดังทราบทั่วกันถึง “แรงงาน” ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากต่อองค์กร จำเป็นอย่างยิ่งที่เหล่าผู้บริหาร หรือผู้ประกอบการต้องให้ความสำคัญและใส่ใจ ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตาม

เป้าหมายขององค์กร หนึ่งในปัญหาด้านแรงงานคือเรื่องจำนวนแรงงานภายในองค์กร เพราะหากองค์กรใดประสบปัญหาการจัดแรงงานไม่เหมาะสม เช่นมีจำนวนแรงงานมากเกินไปอาจทำให้เกิดการสูญเสียค่าใช้จ่ายต่าง ๆ มาก หรือถ้ามีจำนวนแรงงานน้อยเกินไปทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงาน และทำให้การดำเนินงานขององค์กรหยุดชะงัก ทั้งสองเรื่องนี้ก่อให้เกิดการสูญเสียค่าใช้จ่ายและต้นทุนซึ่งส่งผลกระทบต่อกำไร หรือผลตอบแทนขององค์กรได้

แนวความคิดการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ จะช่วยให้องค์กรทราบถึงความต้องการกำลังคน ซึ่งเกี่ยวข้องทั้งในปัจจุบันและในอนาคต อีกทั้งยังเป็นการช่วยให้การใช้ทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์สูงสุด

ความหมายของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

นิสดาร์ก เวชยานนท์ (2534, หน้า 60-61) กล่าวถึงนักวิชาการหลายท่านที่ได้ให้ความหมายของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ไว้ เช่น Frederick Harbison กล่าวว่า การวางแผนกำลังคนเป็นการวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับเรื่องคน และมีผลต่อการพัฒนาประเทศให้สอดคล้องกับ William B. Werther & Keith Davis ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนว่าเป็นการคาดคะเนอย่างมีระบบถึงอุปสงค์ และอุปทานของกำลังคนในอนาคต โดยการคาดคะเนจำนวนและประเภทของกำลังคนที่ต้องการ ส่วน (ทัศนีย์ ธรรมสิทธิ์, 2529, หน้า 117) กล่าวถึง James W. Walker ซึ่งให้คำจำกัดความของการวางแผนกำลังคนไว้ในหนังสือ Human Resource Planning ว่า หมายถึงกระบวนการในการกำหนดและดำเนินการเกี่ยวกับนโยบายและแผนปฏิบัติต่าง ๆ ด้านกำลังคน เพื่อให้องค์กรมีการบริหารกำลังคนที่มีประสิทธิภาพภายใต้สถานการณ์แวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

สาเหตุของความต้องการการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

จากการศึกษาพบว่า มีแนวความคิดของนักวิชาการหลายท่านซึ่งมีความคิดเห็นสอดคล้องและสนับสนุนกัน ทำให้ครอบคลุมกับสภาพความเป็นจริง ดังนี้

องค์กรมีความจำเป็นอย่างยี่งที่ต้องมีการอาศัยการวางแผนกำลังคน เพื่อความสัมฤทธิ์ผลแห่งการดำเนินงานขององค์กร ทั้งนี้สาเหตุมาจากปัจจัยหลัก 2 ปัจจัยพิจารณาประกอบกัน ได้แก่ ปัจจัยภายนอกองค์กรและปัจจัยภายในองค์กร

1. ปัจจัยภายนอก แม้จะเป็นสิ่งที่องค์กรไม่สามารถควบคุมได้ แต่ก็เป็นส่วนสำคัญที่ต้องนำมาพิจารณาควบคู่ไปกับปัจจัยภายในองค์กร เพื่อให้มีความถูกต้องสอดคล้องกับความเป็นจริงมากยิ่งขึ้นไป ปัจจัยภายนอกองค์กรได้แก่

1) ด้านเศรษฐกิจ

อำนาจ แสงสว่าง (2540, หน้า 32) กล่าวถึงการพัฒนาเศรษฐกิจว่ามีผลโดยตรงต่อการดำเนินงานขององค์กร แต่เป็นสิ่งที่คาดคะเนได้ยากมาก เช่นการเกิดสภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ อัตราดอกเบี้ยที่มีอัตราดอกเบี้ยที่สูงขึ้น หรือลดต่ำลงตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ เรื่องเหล่านี้มีผลกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ และมีผลเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรโดยตรงด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ (เชาว์ โรจน์แสง, 2537, หน้า 165) กล่าวว่าสภาวะทางเศรษฐกิจจะมีผลกระทบต่อความต้องการของบุคลากร ซึ่งจะผันแปรไปตามภาวะเศรษฐกิจนั้น ด้าน (เสนาะ ดิยาว, 2539, หน้า 71) ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการวางแผนบุคลากร จากสาเหตุด้านเศรษฐกิจว่าภาวะต่าง ๆ ในการดำเนินงานมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หากไม่มีการเตรียมตัวที่องค์กรจะประสบปัญหาด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะปัญหาด้านเศรษฐกิจซึ่งจะประสบโดยตรงและรวดเร็วต่อความอยู่รอดขององค์กร (ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์, 2535, หน้า 194-195) กล่าวถึงสภาวะเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ย่อมมีผลต่อการดำเนินงานขององค์กรโดยตรง และมีผลต่อการว่าจ้างแรงงาน ตลอดจนการว่างงานในตลาดแรงงานจะมีผลกระทบต่อความยากง่ายในการว่าจ้างคนงานมาทำงานด้าน (ธงชัย สันติวงษ์, 2536, หน้า 83; สุวัจชัย สมไพบุลย์, 2539, หน้า 74-75) กล่าวว่าผู้บริหารระดับสูงจำเป็นต้องพิจารณาภาวะแวดล้อมภายนอก และปรับให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงด้วย (วรพิทย์ มีมาก, 2529, หน้า 24-34) กล่าวว่าองค์กรของรัฐหรือเอกชนจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงนโยบายทางด้านกำลังคน โดยมีการวางแผนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจที่ผันแปร

2) ด้านนโยบาย กฎหมาย หรือข้อกำหนดของรัฐ

อำนาจ แสงสว่าง (2540, หน้า 32) กล่าวอยู่ในหัวข้อการแข่งขันทางการเมือง กฎหมาย และสังคมว่า ถ้ารัฐบาลมีฐานะและเสถียรภาพทางการเมืองมั่นคง จะสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นประโยชน์ต่อประชาชนส่วนรวม ยิ่งถ้ามีการออกกฎหมายที่เป็นประโยชน์ต่อการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพของประชาชนแล้ว ก็จะเป็นส่วนหนึ่งที่มีผลต่อการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ของ องค์กรสอดคล้องกับ (เชาว์ โรจน์แสง, 2537, หน้า 165-167) กล่าวถึงกฎหมายว่า จะมีการ เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและการเมือง เช่น ความผันแปรของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ระเบียบทางด้านแรงงานสัมพันธ์ แนวปฏิบัติในการเลือกบุคลากรที่บังคับใช้โดยรัฐ และเงื่อนไขแรงงาน ส่วน (เสนาะ ดิยาว, 2539, หน้า 71-72) กล่าวว่าในปัจจุบันรัฐได้ออกกฎหมายระเบียบปฏิบัติทางด้าน แรงงานมากขึ้น โดยเฉพาะเป็นกฎหมายคุ้มครองสิทธิทางด้านแรงงาน และด้านการจำกัดการตัดสินใจทางการบริหาร ผลที่เกิดขึ้นคือจะก่อให้เกิดปัญหาการจ้างแรงงานคือ แทนที่องค์กรจะจ้างงานได้จำนวนตามที่ต้องการ แต่จะทำให้จำกัดการจ้างในระดับหนึ่ง (ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์, 2535, หน้า 193-196) กล่าวว่านโยบายของรัฐบาลจะเป็นเครื่องชี้นำบอกแนวทางการ

ดำเนินงานของกิจการในอนาคตองค์กร จึงจำเป็นต้องศึกษาและให้ความสำคัญในนโยบายทุกด้านของรัฐบาล ไม่ว่าจะเป็นทางด้านเศรษฐกิจ แรงงาน การศึกษาหรืออื่น ๆ เพื่อทราบสถานะของตลาดแรงงานสำหรับ (ธงชัย สันติวงษ์, 2536, หน้า 73) กล่าวว่า หากรัฐบาลมีการดำเนินนโยบายที่จะให้มีความเป็นธรรมในการว่าจ้าง และมีการเสริมสร้างสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในกลุ่มผู้ใช้แรงงานแล้ว ย่อมเป็นปัจจัยทางอ้อมที่จะบังคับให้องค์กรต่าง ๆ หันมาให้ความสนใจต่อการวางแผนกำลังคนในพนักงานกลุ่มต่าง ๆ เช่น แรงงานสตรี หรือแรงงานกลุ่มพิเศษ (วรพิทย์ มีมาก, 2529, หน้า 24-34) ได้กล่าวไว้ในหัวข้อนี้ว่าองค์กรจำเป็นต้องศึกษา และคำนึงถึงกฎหมายที่มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งจะทำให้เกิดผลกระทบต่าง ๆ ทางด้านกำลังคนและ (สมคิด บางโม, 2542, หน้า 44) กล่าวว่ากฎหมายที่เปลี่ยนไป หรือประกาศใช้ใหม่ย่อมกระทบต่อองค์การโดยตรงจนทำให้บางองค์การอาจถึงกับยกเลิกไป

3) การเข้าแทนที่ หรือการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

อำนาจ แสงสว่าง (2540, หน้า 33) กล่าวว่าเทคโนโลยีจะเปลี่ยนแปลง แนวทางการดำเนินงานด้านธุรกิจ เช่น เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการว่างงาน เนื่องจากเทคโนโลยีทำให้การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ยุ่งยากซับซ้อน เพราะจะต้องมีการลดการจ้างงานในฝ่ายหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับ (เสนาะ ดิยาว, 2539, หน้า 71-73) กล่าวว่าในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในทุก ๆ ด้าน และการที่มีเทคโนโลยีก้าวหน้านี้เองทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีคุณค่า และคนที่มีความเชี่ยวชาญในการใช้-เทคโนโลยีใหม่ ๆ ย่อมเป็นที่ต้องการขององค์กร (วรพิทย์ มีมาก, 2529, หน้า 24-34) กล่าวว่าเทคโนโลยีช่วยลดเวลา ย่นระยะทางและลดความยุ่งยากซับซ้อนให้น้อยลง อาจเกิดผลกระทบต่อเหล่าแรงงาน การวางแผนจะมีบทบาทและความสำคัญช่วยลดปัญหาได้และ (สมคิด บางโม, 2542, หน้า 44) กล่าวในหัวข้อนี้ว่าความรู้ทางด้านการจัดการการผลิต หรือเครื่องมือเครื่องจักรใหม่ ๆ ที่ทันสมัย ย่อมทำให้องค์การเปลี่ยนแปลงไปอย่างชัดเจน องค์การใดไม่ปรับตัวไม่นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ย่อมจะล้าหลังและพ่ายแพ้ในการแข่งขัน เพราะไม่สามารถลดต้นทุนการผลิตให้ต่ำลงหรือไม่สามารถบริการได้ทันตามความต้องการของลูกค้าได้

4) ด้านแรงงาน

ไตรรัตน์ โกคพลากรณ์ (2535, หน้า 193-196) กล่าวถึงความ จำเป็นที่จะต้องมีการวิเคราะห์ตลาดแรงงานเพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอุปทานกำลังคน ดังนั้นจึงควรมีการวิเคราะห์ว่าตลาดแรงงาน สามารถตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรได้หรือไม่ สอดคล้องกับ (วรพิทย์ มีมาก, 2529, หน้า 24-34) กล่าวถึงแรงงานในหัวข้อโครงสร้างของประชากรว่า การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของประชากรเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการวางแผนกำลังคน เช่นการเคลื่อนย้ายกำลังแรงงานจากสาขาเกษตร-กรรมไปยังสาขาอุตสาหกรรมหรือการบริการมากขึ้น หรือแนวโน้มการเข้ามามีส่วนร่วม

ในการทำงานมากขึ้นของแรงงานสตรีหรือของประชากรที่มีการศึกษาด้าน (เซวี่ โรจน์แสง, 2537, หน้า 65-67) กล่าวว่างค์กรต้องการบุคลากรที่มีความสามารถสูงมาก ทั้งนี้เพราะความเจริญเติบโตของธุรกิจ ตลอดจนความสลับซับซ้อนในการบริหารและการแข่งขัน นอกจากนั้นปฏิกิริยาของรัฐบาลและสภาพแรงงานก็มีส่วนทำให้เกิดความต้องการบุคลากรและท่านยังกล่าวเสริมในหัวข้อการขยายตัวทางอุตสาหกรรมว่า โอกาสในหน้าที่การงานของเหล่าบุคลากรนั้น ย่อมผันไปตามสภาวะอุตสาหกรรม เพราะถ้าจำนวนอุตสาหกรรมเพิ่มมากขึ้น โอกาสในการเลือกงานของบุคคลย่อมมีมากตามไปด้วย ฉะนั้นจำนวนบุคลากรที่มีความสามารถจะเหลือให้เหลือภายในตลาดแรงงานมีน้อยลงและ (ธงชัย สันติวงษ์, 2536, หน้า 73) กล่าวในหัวข้อเงื่อนไขของตลาดแรงงานว่าหากสภาพแรงงานมีการว่างงานมาก การวางแผนกำลังคนย่อมทำได้ง่ายกว่า แต่ถ้าเป็นแรงงานซึ่งต้องแข่งขันและมีการว่างงานอยู่ในอัตราสูง กรณีนี้การวางแผนกำลังคนย่อมมีความสำคัญยิ่งขึ้น และท่านยังกล่าวในหัวข้อประเภทของบุคคลที่จะว่างงานที่เกี่ยวข้องที่จะให้บุคคลที่ว่างเข้ามาทำว่า หากเป็นการวางแผนกำลังคนที่ไม่จำเป็นต้องมีความชำนาญก็ไม่จำเป็นต้องให้ความสำคัญมาก แต่ถ้าต้องการ ผู้ที่มีความรู้หรือความชำนาญพิเศษ จำเป็นต้องมีการเตรียมการไว้ล่วงหน้า

5) ด้านสังคม

สมคิด บางโม (2542, หน้า 44) กล่าวถึงหัวข้อสภาพสังคมว่าประเพณี วัฒนธรรม ค่านิยมและความเชื่อของประชาชนย่อมกระทบต่อองค์การ และมีอิทธิพลทำให้องค์การเปลี่ยนไป แม้ว่าจะมองเห็นได้ไม่ชัดเจน และ (วรพิทย์ มีมาก, 2529, หน้า 24-34) กล่าวถึงความสำคัญด้านสังคม สอดคล้องกับ (ธงชัย สันติวงษ์, 2536, หน้า 83) ว่าควรพิจารณาทัศนคติของสังคมที่เปลี่ยนแปลงด้วย พร้อมกันนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา “ลักษณะทั่วไปของสังคมไทย” โดย (เจริญ พรหมอยู่, 2526, หน้า 80-83) ซึ่งได้กล่าวถึงลักษณะต่าง ๆ ที่เป็นลักษณะประจำสังคม สาเหตุมาจากปัจจัยสำคัญต่าง ๆ เช่น สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ค่านิยมและการเลี้ยงดู-อบรมเด็กว่าปัจจัยดังกล่าวเป็นผลให้สังคมไทยมีลักษณะเด่นและแสดงออกมากจนกลายเป็นนิสัยของคนส่วนรวมในสังคม เรียกว่า “ลักษณะประจำชาติ” ของคนไทย ซึ่งรวบรวมไว้ พอสังเขป ดังนี้ คือ จี๋เกรงใจคน ชอบผัดผ่อน ไม่ตรงต่อเวลา ให้อภัยง่าย ยิ้มเสมอ ชอบสบายเป็นกันเอง ขาดระเบียบวินัย สอดรู้สอดเห็น ตัวใครตัวมัน พวกใครพวกมัน ไม่ชอบให้ใครได้ดีกว่าตน ลืมง่าย จี๋เด่น เชื้อโซกลาง ตัดสินใจด้วยความรู้สึกมากกว่าเหตุผลทางวิทยาศาสตร์ ชอบต่อรองเพราะมีเวลาเหลือเฟือ ไม่กล้าเสี่ยง ขาดความอดทน ชอบเสี่ยงโชค ชอบงานพิธี ชอบของแจก แถม สุภาพเรียบร้อย เห็นใครดีไม่ได้คอยจับผิด หรือตำหนิอยู่เสมอ

6) ด้านการเมือง

อำนาจ แสงสว่าง (2540, หน้า 32) กล่าวว่าการแข่งขันทางการเมืองนั้น ถ้ารัฐบาลมีฐานะมั่นคงและเสถียรภาพทางการเมืองมั่นคง จะสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป็นประโยชน์ต่อประชาชนส่วนรวม สอดคล้องกับ (สมคิด บางโม, 2542, หน้า 44) กล่าวถึงการเมืองว่าการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลบ่อย ๆ หรือเปลี่ยนแปลงระบอบการปกครองประเทศ ย่อมมีอิทธิพลทำให้องค์กร เปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก ทั้งภาระหน้าที่ขององค์กรและบุคคลในองค์กร ทำให้องค์กรบางแห่งอาจต้อง ขกเลิกไป

2. ปัจจัยภายใน หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กรและโดยทั่วไปแล้วจะสามารถควบคุมได้ง่ายกว่าปัจจัยภายนอกองค์กร ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่

1) นโยบายและแผนงานขององค์กร

ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ (2535, หน้า 193-196) กล่าวว่าปัจจัย ดังกล่าวจะเป็นการกำหนดความต้องการกำลังคนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ และพยายามที่จะเปลี่ยน เป้าหมายขององค์กรให้ออกมาในรูปกำลังคนที่จำเป็นในการทำงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ยังกล่าวถึงงบประมาณซึ่งจะเป็นสิ่งหนึ่งที่แสดงให้เห็นถึง ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับกำลังคน เช่น เงินเดือน ค่าจ้างสอดคล้องกับ อำนาจ แสงสว่าง (2540, หน้า 33) กล่าวในหัวข้อยุทธศาสตร์การวางแผนว่าเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์การดำเนินงานขององค์กรในระยะยาว เช่น อัตราความเจริญเติบโต หรือการออกผลิตภัณฑ์ใหม่ โดยวัตถุประสงค์เหล่านี้จะเป็นสิ่งที่กำหนดจำนวน และประเภทของพนักงานที่ต้องการจ้างงาน (เสนาะ ดิยาว, 2539, หน้า 71-73) กล่าวว่าการวางแผนบุคลากรถือเป็นส่วนหนึ่งของการ วางแผนกลยุทธ์ ปัจจุบันการแข่งขันทางธุรกิจดำเนินไปอย่างรุนแรงจนองค์กรทุกแห่งต้องกำหนดแผนกลยุทธ์ขององค์กรขึ้นมา เพื่อให้สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ และ (ธงชัย สันติวงษ์, 2536, หน้า 73) กล่าวในหัวข้อการมีอุดมการณ์ที่จะรักษาประโยชน์ ความก้าวหน้าของเป้าหมายขององค์กรว่า หากองค์กรมีเป้าหมายมุ่งให้เกิดความก้าวหน้า ทั้งด้านความมั่นคงหรือการเจริญเติบโตแล้ว โอกาสที่ผู้บริหารขององค์กรจะให้ความสำคัญต่อการใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรก็จะมีมาก และยังกล่าวว่าความต้องการแรงงานที่เกิดขึ้นในปัจจุบันเป็นผลมาจากการวางแผนการผลิตไว้ล่วงหน้า

2) การเปลี่ยนแปลงขององค์กร

ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ (2535, หน้า 193-196) กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างและด้านการบริหารขององค์กรว่า องค์กรจะต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป อันได้แก่

1. การขยายขนาดขององค์กร เนื่องจากองค์กรย่อมมีการขยายตัวอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นความต้องการทางด้านบุคลากรย่อมผันแปรไปตามขนาดขององค์กรที่ขยายตัว
2. การกระจายอำนาจการบริหารองค์กรเมื่อองค์กรขยายขนาดความรับผิดชอบในองค์กรก็จะมีเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องเพิ่มบุคลากร

3. การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีและขบวนการในการผลิต หรือการบริหารงานซึ่งการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพและทันสมัยมากขึ้นนั้น องค์กรจำเป็นต้องมีบุคลากรมาสนับสนุน

4. การเปลี่ยนนโยบายใหม่จากสภาวะทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง ทำให้มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงนโยบายทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับภาวะความเป็นจริง

5. เกิดจากบุคลากร เช่น การโยกย้ายตำแหน่งภายใน อัตราการเข้าออกเกษียณอายุ

สมคิด บางโม (2542, หน้า 45) กล่าวถึงปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ได้แก่

1. องค์กรเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายไป ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหน้าที่การทำงาน เป็นเหตุให้ยกเลิกตำแหน่งหน้าที่การทำงานเดิมและสร้างงานขึ้นมาใหม่ บางกรณีคนอาจลี้ภัยงาน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องลดคนงานลง

2. ความสัมพันธ์ภายในองค์กรของหน่วยงานย่อยต่าง ๆ เกิดปัญหาไม่คล่องตัวหรือซ้ำซ้อนทำให้ต้องมีการปรับปรุงความสัมพันธ์ใหม่ กำหนดหน้าที่การทำงานใหม่ เพื่อให้สามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้ดียิ่งขึ้น

3. หน้าที่การทำงานบางอย่างล้าสมัยไม่มีความจำเป็นอีกต่อไป จึงต้องยกเลิกหรือมีการเปลี่ยนแปลงใหม่

4. การนำเทคโนโลยีและเครื่องจักรใหม่ ๆ มาใช้แทนแรงงานคน ทำให้รวดเร็วและลดต้นทุน

5. การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับสูง การเปลี่ยนแปลงผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือการเปลี่ยนผู้บริหารระดับสูง ทำให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กรตามมาเนื่องจากนโยบายเปลี่ยนไป

6. บุคคลในองค์กรเปลี่ยนแปลง เช่นการลาออก การแต่งงาน การย้าย หรือเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ทำให้มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ความรู้สึกรักใคร่ของบุคลากรยังมีผลกระทบต่อองค์กรด้วย เช่นในระยะที่องค์กรก่อตั้งใหม่ ย่อมจะมีแต่คนหนุ่มสาวเข้าทำงาน พอผ่านไประยะหนึ่ง คนหนุ่มสาวเหล่านั้นจะสูงอายุขึ้น ความพึงพอใจและการปฏิบัติงานย่อมแปรเปลี่ยนไป เป็นต้น

อานวย แสงสว่าง (2540, หน้า 34) กล่าวในหัวข้อการลงทุนในธุรกิจใหม่ว่า เมื่อธุรกิจได้จัดตั้งขึ้นจำเป็นต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทุก ๆ ด้านให้เหมาะสม อีกทั้งยังเป็นการช่วยรักษานักงานซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลไว้ ยิ่งถ้าปฏิบัติทุก ๆ ด้านอย่างเหมาะสมแล้วจะสามารถ

ช่วยแก้ปัญหาทรัพยากรมนุษย์เมื่อเกิดสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ทันทั้งที่และเหมาะสม เรื่องความต้องการทรัพยากรมนุษย์นั้นขึ้นอยู่กับปฏิบัติตัวของพนักงานที่เป็นลูกจ้างด้วย เช่นการเกษียณอายุ การลาออกหรือการตาย ซึ่งสิ่งที่กล่าวมานี้จะเกิดผลกระทบต่าง ๆ จำเป็นต้องวางแผนด้านแรงงาน และ (ธงชัย สันติวงษ์, 2536, หน้า 81-82) กล่าวถึงสาเหตุของความต้องการแรงงานที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและมักจะพบบ่อยว่า เกิดขึ้นเนื่องจากการขยายการผลิต การปรับปรุงระบบการทำงาน หรือการทดแทนคนเก่าที่ออกไป

นอกจากปัจจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้นแล้วนั้น (เสนาะ ดิยาว, 2539, หน้า 71-72) ยังกล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดความจำเป็นในการวางแผนบุคลากรว่า ปัจจุบันองค์กรต่างมีความสลับซับซ้อนซึ่งจำเป็นต้องใช้ความเป็นเลิศทั้งด้านความรู้และความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน อีกสาเหตุคือเพื่อการจ้างงานอย่างเป็นธรรมและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ทั้งในเรื่องค่าจ้าง ผลตอบแทนและอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการจ้างงาน สำหรับ (สุวัจชัย สมไพบูลย์, 2539, หน้า 183) กล่าวถึงแนวโน้มความต้องการแรงงานว่าขึ้นอยู่กับความต้องการของนายจ้างซึ่งจะเปลี่ยนไปตามพื้นที่ทางภูมิประเทศ และส่งผลกระทบต่อการจัดหาแรงงาน รวมไปถึงลักษณะอุตสาหกรรมและการประกอบอาชีพของบุคคลด้วย ด้านศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2539, หน้า 193) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการจัดหาบุคลากรว่า สภาพแวดล้อมภายนอกนั้นประกอบด้วยระดับการศึกษา วัฒนธรรมทางสังคม การเมือง กฎหมาย โดยปัญหาจากการเมือง เช่น เรื่องการห้ามใช้แรงงานภายนอกย่อมทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานบางสาขาอาชีพและทัศนคติทั่วไปในสังคม เช่น กฎหมายแรงงาน ทัศนคติในการทำงาน ส่วนสภาพแวดล้อมภายใน คือเป้าหมายขององค์กร เทคโนโลยี โครงสร้างองค์กร ชนิดของลูกจ้างที่ต้องการระบบผลตอบแทน และประเภทของนโยบาย

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานจะเกิดขึ้นเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการ อาทิ ค่าจ้างแรงงานที่เป็นธรรม ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการหรือองค์กร รวมถึงสภาพแวดล้อมหรือสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กุศล สุนทรธาดา และอุมาภรณ์ ภัทรวานิชย์ (2540) ได้ศึกษาเรื่องกระบวนการจ้างแรงงานข้ามชาติที่ลักลอบเข้าเมือง และความคิดเห็นของภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง พบว่า ในกิจการประมงนั้นสาเหตุที่จ้างแรงงานต่างด้าว เพราะคนไทยชอบทำงานที่มีสภาพดี ส่วนหนึ่งมาจากการศึกษาที่สูงขึ้นของคนไทย จึงมีส่วนทำให้คนไทยอยากที่จะทำงานดี ๆ นอกจากนี้ คนไทยถึงแม้จะต้องไปเป็นกรรมกรก็ตามแต่ขอให้ไปเป็นกรรมกรในต่างประเทศเพราะมีรายได้ดีกว่า

กุศล สุนทรธาดา และอุมาภรณ์ ภัทรวณิช (2540) ได้ศึกษาถึงผลสืบเนื่อง และผลกระทบของการเข้ามาของแรงงานต่างชาติ ในงานวิจัยเรื่องกระบวนการจ้างแรงงานข้ามชาติที่ลักลอบเข้าเมือง และความคิดเห็นของภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง พบว่าการที่รัฐบาลผ่อนผันให้มีการจ้างแรงงานต่างชาตินั้นแรงงานไทยส่วนใหญ่เห็นว่าผลดีจะตกแก่ผู้ประกอบการหรือนายจ้าง เพราะนายจ้างจะสามารถนำแรงงานต่างชาติมาชดเชยแรงงานที่ขาดแคลนทำให้ธุรกิจดำเนินต่อไป ต้นทุนแรงงานไม่สูง ซึ่งนายจ้างสามารถแข่งขันกับต่างชาติได้ และเป็นการช่วยเหลือแรงงานพม่าซึ่งยากจน แต่มีข้อเสียคือแรงงานต่างชาติที่เข้ามานั้นจะมาแย่งแรงงานคนไทย ทำให้แรงงานไทยถูกกดค่าจ้างและก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพจิต การลักขโมย รวมทั้งนำโรคติดต่อ เช่น โรคมาลาเรีย โรคเท้าช้าง มาสู่คนไทย โดยเฉพาะผู้ที่อยู่อาศัยตามแนวชายแดน อย่างไรก็ตามมากกว่า 2 ใน 5 ของประชาชนไทยไม่เห็นด้วยกับการห้ามแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานโดยเด็ดขาด ส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่าแรงงานไทยขาดแคลน และแรงงานต่างชาติหาง่าย ด้านความเห็นของภาครัฐและเอกชนเห็นด้วยในเรื่องการขาดแคลนแรงงานบางสาขา โดยเฉพาะงานบางประเภทที่เป็นงานสกปรก อันตราย งานที่หนัก เหนื่อย ต้องตากแดดตากลม ซึ่งเป็นงานที่คนไทยไม่ยอมทำ เรื่องนี้ตรงกับความคิดเห็นของแรงงานไทยด้วย สำหรับการแก้ปัญหาแม้ว่าจะมีความร่วมมือกันกับภาครัฐในการจัดวันนัดพบแรงงาน หรือการเคลื่อนย้ายแรงงานจากภูมิภาคอื่น ส่วนใหญ่จะได้แรงงานประเภทกึ่งฝีมือมากกว่าแรงงานระดับล่าง ประกอบกับที่ผ่านมารัฐบาลมีนโยบายอนุญาตให้บางจังหวัดได้รับการผ่อนผันในการจ้างแรงงานต่างชาติได้ ตามมติคณะรัฐมนตรี ในปี พ.ศ. 2539 ดังนั้นภาคเอกชนจึงมีทางเลือกมากขึ้น โดยการหันมาใช้แรงงานต่างชาติ นอกจากจะทำให้ธุรกิจดำเนินต่อไป ยังเป็นแรงงานไร้ฝีมือที่ราคาถูก ขยัน อดทน และไม่กลับบ้านบ่อยเหมือนแรงงานไทย ไม่มีข้อต่อรงมาก แม้ว่าจะมีปัญหาด้านการสื่อสารบ้าง แต่ก็ไม่ได้เป็นปัญหามากนัก สำหรับผลกระทบต่อสังคมในวงกว้างนั้น ทางด้านเศรษฐกิจเกิดผลกระทบต่อการปรับตัวของโครงสร้างค่าจ้าง ปัญหาการใช้แรงงานเด็ก ผลกระทบทางวัฒนธรรม และผลกระทบทางด้านสาธารณสุข สุทธิรัตน์ ชุ่มวิเศษ (2540) ได้ศึกษาถึงสาเหตุ กระบวนการ ขั้นตอนและวิธีการลักลอบเข้าสู่ประเทศไทยของคนสัญชาติพม่าที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ผลจากการศึกษาพบว่าปัจจัยดึงดูดให้คนพม่าลักลอบเข้ามาเป็นจำนวนมาก นอกเหนือจากปัญหาความยากจน ไม่สามารถหางานทำในพม่าได้ นอกจากนี้การทำงานในไทยจะได้รับมูลค่าของรายได้สูงกว่าพม่าด้วย เรื่องดังกล่าวนี้ประกอบกับความไม่จริงใจต่อการสกัดกั้นหรือการผลักดันของฝ่ายไทยจึงทำให้เกิดการลักลอบเข้ามา จะเห็นว่าความต้องการที่แท้จริงของชาวพม่าที่ลักลอบเข้ามาในประเทศไทยก็เพื่อหางานทำโดยไม่เกี่ยงว่าเป็นงานอะไร เพราะอยู่ในพม่าไม่มีการจ้างงาน และส่วนใหญ่ต้องการมาทำงานที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก

มาลีวรรณ เลาะวิถี (2541) ได้ศึกษาถึงผลกระทบของการอนุญาตให้แรงงานต่างชาติผิดกฎหมายทำงานต่อการจ้างแรงงานไทยในจังหวัดลำพูน ผลจากการศึกษาพบว่าปัจจุบันแรงงานไทยมีอัตราการว่างงานที่สูง แต่แรงงานไทยปฏิเสธการทำงานในอาชีพที่ใช้แรงงานหนัก สกปรก และเสี่ยงอันตราย จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการจ้างแรงงานต่างชาติในอาชีพดังกล่าว สำหรับความคิดเห็นในส่วนของสาเหตุและความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติ ลูกจ้างและประชาชนทั่วไปเห็นว่าการจ้างแรงงานต่างชาติเป็นการแย่งงานคนไทย และไม่เห็นด้วยกับการจ้างแรงงานต่างชาติ ในแง่ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างชาติยังขึ้นอยู่กับขนาดและประเภทของกิจการอีกด้วย และก็ยอมรับว่าแรงงานต่างชาติอาจก่อให้เกิดผลกระทบในเรื่องความ มั่นคงแห่งชาติ การสาธารณสุข และปัญหาสังคม สำหรับในจังหวัดลำพูนปัจจุบันไม่มีความจำเป็นต้องจ้าง แรงงานต่างชาติ ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายการผลักดันแรงงานต่างด้าวของรัฐบาลพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับนโยบายดังกล่าว

สมบัติ พงศพิศกุล (2541) การวิจัยนี้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นและพฤติกรรมการใช้แรงงานต่างชาติของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่าผู้ประกอบการมีความเห็นว่าการกฎหมายที่เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างชาติยังไม่เหมาะสมมีปัญหาการทุจริตและปัญหาการทำงานที่ไม่ประสานกันของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องการใช้แรงงานต่างชาติจะส่งผลกระทบในทางที่ไม่พึงประสงค์ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองของไทย ผู้ประกอบการที่มีความเชื่อในด้านคุณภาพหรือปริมาณของแรงงานที่ใช้และมีประสบการณ์เกี่ยวกับแรงงานต่างชาติที่แตกต่างกันจะมีความคิดเห็นถึงผลกระทบทางด้านสังคมและด้านเศรษฐกิจแตกต่างกันและผู้ประกอบการที่มีทำเลที่ตั้งของสถานประกอบการที่แตกต่างกันจะมีความคิดเห็นถึงผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจแตกต่างกันและในเรื่องของพฤติกรรมการใช้แรงงานต่างชาติของผู้ประกอบการกระบวนการได้มาซึ่งแรงงานต่างชาติและกระบวนการทำแรงงานต่างชาติให้ถูกต้องตามกฎหมายเป็นกระบวนการที่มีเครือข่ายกว้างขวางมีผู้เกี่ยวข้องเป็นจำนวนมากทุกกระบวนการจะปฏิบัติ ไม่ได้ถ้าไม่ได้รับความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ของรัฐที่สุจริต ผู้ประกอบการใช้แรงงานต่างชาติในทุกลักษณะของงานโดยจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการต่ำกว่าแรงงานไทย ผู้ประกอบการปกครองแรงงานต่างชาติเองหรือปกครองผ่านคนกลาง ในส่วนของข้อเสนอแนะคือรัฐควรปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของการใช้แรงงานต่างชาติควรมีการติดตามตรวจสอบปรับปรุงและแก้ไขผลกระทบที่เกิดขึ้นทางลบ ทั้งในด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมืองและรัฐควรมีมาตรการตรวจสอบการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่อย่างจริงจัง

ฉลองขวัญ อุดทะยอด (2542) ได้ศึกษาถึงผลกระทบของการจ้างแรงงานต่างชาติต่อความมั่นคงแห่งชาติ : กรณีศึกษาแรงงานพม่า ผลจากการศึกษาพบว่านโยบายการจัดระบบเพื่อควบคุมการ

ทำงานของแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายที่ได้ดำเนินการมา 3 ปี ประสบความสำเร็จเพียงเล็กน้อย และสามารถนำแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายเข้าสู่ระบบเพียงร้อยละ 40.58 อีกทั้งไม่สามารถแก้ไขปัญหาการจ้างแรงงานเถื่อนได้ และยังเป็นเครื่องมือส่งเสริมให้เกิดการลักลอบเข้ามาของแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายมากยิ่งขึ้น ทางด้านผลกระทบที่เกิดจากการอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างชาติมีทั้งผลทางบวกและลบ ในทางบวกได้แก่ การลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานบางกิจการ ช่วยลดต้นทุนการผลิต และสามารถนำสินค้าไปแข่งขันกับต่างประเทศได้ในด้านราคา และทำให้ประเทศไทยมีภาพพจน์ที่ดีในสายตาของนานาชาติ ส่วนผลกระทบทางด้านลบได้แก่ ผลกระทบต่อความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมจิตวิทยา และด้านการเมือง สำหรับมาตรการและข้อเสนอแนะในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายนั้นแบ่งเป็น 2 มาตรการ คือ มาตรการภายในประเทศรัฐบาลควรศึกษาว่ากิจการใดมีความต้องการแรงงานต่างชาติจริง ก็ควรอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างชาติได้ทำในกิจการเหล่านั้น โดยถูกต้องตามกฎหมาย ทั้งนี้ต้องรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากฝ่ายต่าง ๆ อันจะทำให้การกำหนดนโยบายมีความสมบูรณ์ และตรงกับสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นจริง สำหรับมาตรการระหว่างประเทศรัฐบาลควรเจรจากับรัฐบาลพม่าเพื่อทำข้อตกลงแรงงาน และควรผลักดันให้ปัญหาแรงงานต่างชาติเข้าสู่การเจรจาในเวทีเอเซียในให้มากขึ้น สำหรับการแก้ไขปัญหาเรื่องที่ยั่งยืนนั้น รัฐบาลควรผลักดันให้พม่ามีการพัฒนาทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ให้พม่าเป็นสังคมเปิดยิ่งขึ้น

จินเนีย รัตทิภัทร์ (2544) ได้ทำการวิจัยเรื่องความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวของกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตาก ทำการศึกษาข้อมูลจากกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดตากพบว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวต่อสถานประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอเนื่องจากประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทย เพื่อการปฏิบัติงานเพราะแรงงานไทยมีการพัฒนาไปในระดับสูงค่อนข้างมาก เช่น แรงงานไทยได้รับการศึกษา มีค่านิยมของคน อาจเลือกทำงานที่มีค่าจ้างสูง และไม่ชอบทำงานหนัก สกปรก

ธนวรรณ พงษ์อร่าม (2546) ได้ศึกษาในเรื่องของความคิดเห็นของผู้ประกอบการธุรกิจต่อเนื่องจากกึ่งทะเลที่มีต่อการใช้แรงงานต่างชาติในจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งสามารถแบ่งความคิดเห็นออกได้เป็นในด้านดังนี้

1. ด้านกฎหมายผู้ประกอบการมีความคิดเห็นในเรื่องของคณะรัฐมนตรีที่ผ่อนผันให้ใช้แรงงานต่างชาติที่หลบหนีเข้าเมืองได้เป็นการชั่วคราวเป็นการแก้ปัญหาในเรื่องการขาดแคลนแรงงานบางประเภทที่หาแรงงานไทยทำยาก โดยเฉพาะงานที่สกปรก ค่าต่ำสุด เสี่ยงอันตราย และงานที่ยากลำบาก

2. ด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ คือผู้ประกอบการมีความคิดเห็นว่า เจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการขอใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างชาติดี แต่ในเรื่องของเจ้าหน้าที่นั้นมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอที่จะให้บริการแก่ผู้ประกอบการ

3. ในด้านสังคม ผู้ประกอบการคิดว่าแรงงานต่างชาติทำให้เกิดโรคระบาดเพราะความเป็นอยู่ที่ไม่ดี ขาดสุขอนามัยโดยโรคติดต่อที่จะเอามาแพร่เชื้อ เช่น โรคมาลาเลีย โรคเท้าช้าง โรคเอดส์

4. ด้านเศรษฐกิจ ผู้ประกอบการคิดว่าการใช้แรงงานต่างชาติช่วยลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้

5. ด้านการเมือง ผู้ประกอบการคิดว่าการใช้แรงงานต่างชาติทำให้กระทบการเตือนต่อความมั่นคงของประเทศ กล่าวคือการลักลอบเข้ามาทำงานนั้นทำให้รัฐไม่สามารถรับรู้เรื่องต่าง ๆ และไม่สามารถควบคุมดูแลได้อย่างทั่วถึง

สุกัก โชติวัฒนานนท์ (2546) ได้ศึกษาเรื่องแนวคิดการจัดระเบียบต่างด้าวในทัศนะของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ผู้ประกอบการ และประชาชน: อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ซึ่งการศึกษารั้งนี้พบว่า

1. ผู้ประกอบการในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย มีแนวโน้มเลือกใช้แรงงานต่างด้าว (ผิดกฎหมาย) มากขึ้นเนื่องจาก แรงงานต่างด้าวมียาค่าแรงถูกกว่าแรงงานไทย

2. ผู้ประกอบการในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย นำแรงงานต่างด้าวมาต่อทะเบียนใบอนุญาตมีแนวโน้มลดลงเนื่องจากมีขั้นตอนที่ยุ่งยากและแรงงานต่างด้าวเปลี่ยนงานบ่อย

3. ผู้ประกอบการในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ยังมีความต้องการแรงงานต่างด้าวในด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากอาชีพที่ทางการกำหนด โดยต้องการในลักษณะอาชีพผู้ช่วยขายของ / ขายอาหาร

4. เพื่อความปลอดภัยในอาชีพและทรัพย์สินเป็นเหตุให้ประชาชนในอำเภอแม่สายมีความต้องการให้มีการจัดระเบียบสังคมของแรงงานต่างด้าว

5. ประชาชนให้ความคิดเห็นว่าควรให้แรงงานต่างด้าวมียอัตรากำลังน้อยกว่าแรงงานไทย

6. จากข้อมูลแนวทางการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว เจ้าหน้าที่ภาครัฐไม่ได้มีความคิดเห็นที่เห็นด้วยในการทำใบอนุญาตแรงงานต่างด้าวแบบมาเข้า-เย็นกลับ

สุณีย์ จ้อยจำรัส (2547) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งการศึกษารั้งนี้พบว่าความอดสาหะขยัน อดทน และไม่เกีย่งงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญในการจ้างแรงงานต่างด้าว รองลงมาเป็นปัจจัยด้านการทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพมากกว่าคนไทย ส่วนปัญหา อุปสรรค และปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไม่จ้างแรงงานต่างด้าวพบว่านโยบายการขึ้นทะเบียนและการต่ออายุใบอนุญาตทำงาน

มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยและมีระยะเวลาการดำเนินการเร่งรีบ เป็นปัญหา อุปสรรค และเป็นปัจจัยที่ไม่จ้างแรงงานต่างด้าวที่สำคัญที่สุด

สุเทพ อภรณ์รัตน์ (2547) ได้ศึกษาถึงความจำเป็นของนายจ้างในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง พบว่านายจ้างมีความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก และปัจจุบันด้านนโยบายและการจัดการในกิจการของนายจ้างและปัจจัยสภาพพื้นที่ของสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความจำเป็นของนายจ้างในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง และนายจ้างไม่เห็นด้วย ถ้ารัฐบาลมีนโยบายผลักดันแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองออกนอกประเทศ เพราะได้รับความเดือดร้อนจากการขาดแคลนแรงงาน ทำให้ต้นทุนการผลิตเพิ่มสูงขึ้นส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจในภาพรวมของจังหวัด

วิภารัตน์ เต็มภักดี (2535) ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการและประชาชนที่มีต่อแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้พบว่าความคิดเห็นของผู้ประกอบการและประชาชนที่มีต่อแรงงานต่างด้าวในด้าน สภาวะของแรงงานต่างด้าว คือ ผู้ประกอบการมีความเห็นด้วยในเรื่องการลักลอบเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะแรงงานประมงที่จะใช้แรงงานต่างด้าวมากกว่าแรงงานไทย และในส่วนของความคิดเห็นของประชาชนจะมีความเห็นด้วยในเรื่องของแรงงานต่างด้าวมามากและหาได้ง่าย และในส่วนเรื่องความคิดเห็นของผู้ประกอบการและประชาชนที่มีต่อแรงงานต่างด้าวในด้านผลกระทบที่มีต่อเศรษฐกิจ คือทั้งผู้ประกอบการมีความเห็นด้วยในการจ้างงานแรงงานต่างด้าวทำงานแทนแรงงานไทย โดยเฉพาะอาชีพประมง ซึ่งเป็นอาชีพหลักของจังหวัดสมุทรสาคร ดังนั้นหากขาดแรงงานต่างด้าวอาจส่งผลกระทบถึงเศรษฐกิจภาพรวมได้ โดยภาคประชาชนก็จะทราบในส่วนของกิจการประมงที่ต้องอาศัยแรงงานต่างด้าวนั้นเป็นภาคอุตสาหกรรมที่สร้างรายได้ให้กับคนในจังหวัดสมุทรสาครส่วนทางด้านผลกระทบที่มีต่อสังคมคือผู้ประกอบการจะเห็นถึงเรื่องของโรคระบาดที่อาจติดมากับคนต่างด้าวเช่น โรคมาเลเรีย โรคเท้าช้าง แต่ในส่วนประชาชนจะเห็นถึงเรื่องแรงงานต่างด้าวจะทำให้เกิดปัญหาชุมชนแออัด และแหล่งเสื่อมโทรม

มนธิรา นิมิตรชัย (2552) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดอัตราค่าจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการรายย่อยในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวคือในเรื่องที่แรงงานต่างด้าวมีความอดทนในการทำงานมากกว่าแรงงานไทย รองลงมาคือในเรื่องของความขยันในการทำงานและในเรื่องของค่าจ้างทั้งในแบบรายวันหรือรายเดือนต่ำกว่าแรงงานชาวไทย และผลของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สามารถแยกออกเป็นปัจจัยในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กร คือในเรื่องของมาตรฐานค่าจ้างทั่วไปในตลาดแรงงานต่างด้าวและความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ

2. ปัจจัยด้านตลาดแรงงาน โดยจะเน้นเรื่องมาตรฐานค่าจ้างทั่วไปในตลาดแรงงาน
3. ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ก็จะเกี่ยวกับเรื่องระยะเวลา ขอบข่ายที่ต้องปฏิบัติรวมถึงประเภทของตำแหน่งงานที่จ้างและความชำนาญเฉพาะทางที่ต้องมีในงาน
4. ปัจจัยเกี่ยวกับตัวพนักงานจะมุ่งเน้นในเรื่องความขยันขันแข็ง ศักยภาพในการทำงาน ความชำนาญ ความสามารถและยังรวมถึงความสามารถในการสื่อสารของตัวแรงงาน

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า การใช้แรงงานข้ามชาติ ยังคงมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรหรือสถานประกอบการ ซึ่งสาเหตุการขาดแคลนแรงงานไทย ได้แก่ อัตราค่าจ้างแรงงานและพฤติกรรมของแรงงาน แรงงานต่างด้าวจึงเป็นทางเลือกในการแก้ไขปัญหา ในส่วนของแรงงานต่างด้าวมีผลดีคือ ลดการขาดแคลนแรงงานไทย ค่าจ้างแรงงานถูก ตัวแรงงานมีความขยันอดทน แต่ผลเสียที่เกิดขึ้นก็มีมาก ได้แก่ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านการเมืองและความมั่นคง ด้านสุขภาพ-อนามัย สาธารณสุข และด้านแรงงาน แต่อย่างไรก็ตามจากการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องยังคงกล่าวถึงความจำเป็นในการใช้แรงงานข้ามชาติ ทั้งนี้มีได้กล่าวโจมตีแรงงานหรือกล่าวสนับสนุนให้มีการอนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวในทุกประเภทกิจการ แต่ควรอนุญาตให้อาชีพที่มีการขาดแคลนจริง ซึ่งควรทำการศึกษาภาวะการขาดแคลนน้อยอย่างแท้จริงด้วย

2.4 บทสังเคราะห์เรื่องความคาดหวังในคุณลักษณะแรงงานข้ามชาติและปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้าง แรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการประมง

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับบริบทซึ่งได้แก่ เรื่องสถานการณ์ของแรงงานข้ามชาติและภูมิหลังการทำงานของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย สภาพโดยรวมของจังหวัดพังงาตลอดจนแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่น การจ้างงานและแรงจูงใจในการทำงาน

ทำให้เห็นว่าความคาดหวังในคุณลักษณะแรงงานของผู้ประกอบการประมงมีลักษณะที่เป็นลักษณะเฉพาะอันมีองค์ประกอบในการคัดเลือกแรงงานข้ามชาติได้แก่

คุณลักษณะของแรงงาน ควรคำนึงถึงบุคลิกภาพส่วนตัว ความรู้ความสามารถ ตลอดถึงประสบการณ์ในการทำงาน สังคมและสิ่งแวดล้อม

อัตราค่าจ้างแรงงาน ควรคำนึงเกณฑ์ค่าแรงขั้นต่ำที่รัฐกำหนดเพื่อเกิดความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ตลอดถึงสัญญาจ้างที่เป็นข้อตกลงและยอมรับได้ทั้งนายจ้างและลูกจ้างรวมถึงระยะเวลาในการเบิกจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างตามระยะเวลาที่กำหนด

สวัสดิการในการทำงาน ควรคำนึงถึงการจัดที่พักอาศัย การให้บริการ หรือให้ความช่วยเหลือในส่วนที่เกี่ยวข้องระเบียบกฎหมาย ตลอดถึงสวัสดิการในคราวเจ็บป่วย เป็นต้น

ในขณะที่ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงานข้ามชาติมี 2 ปัจจัยหลักได้แก่

1. ด้านสภาพการณ์ขาดแคลนแรงงาน ควรคำนึงถึงฝีมือหรือทักษะในการทำงานแต่ละประเภทที่แรงงานข้ามชาติสามารถกระทำได้นอกเหนือจากการขาดแคลนแรงงานไทย หรือใช้แรงงานข้ามชาติเพื่อประหยัดต้นทุนการผลิต ตลอดจนการฝึกอบรมทักษะแรงงานข้ามชาติให้มีทักษะและความชำนาญงานเฉพาะด้านซึ่งสามารถใช้ทดแทนแรงงานที่มีฝีมือได้
2. ด้านการส่งเสริมจากภาครัฐ ควรคำนึงถึงการปรับปรุงระเบียบกฎหมายให้เอื้อต่อการจ้างแรงงานข้ามชาติ โดยคำนึงถึงความมั่นคง ปลอดภัยและสังคมที่ดีตลอดถึงการกำกับติดตามตรวจสอบและมีการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอรวมถึงมีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการดำเนินการเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติที่ชัดเจนซึ่งถือว่าเป็นทิศทางหรือนโยบายการส่งเสริมด้านแรงงานข้ามชาติจากภาครัฐ

จากบริบท แนวคิดทฤษฎีและการสังเคราะห์ที่เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาความคาดหวังในคุณลักษณะแรงงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อการคัดเลือกแรงงานข้ามชาติ เพื่อนำมาพัฒนาแนวทางในการคัดเลือกให้ได้แรงงานที่มีคุณภาพและคิดหารูปแบบ วิธีการ ตลอดจนการส่งเสริมและพัฒนาสวัสดิภาพ สวัสดิการให้กับแรงงานข้ามชาติอันจะเป็นการส่งผลถึงความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและไม่ก่อให้เกิดปัญหาทางสังคมตลอดจนถึงความมั่นคงของประเทศในภาพรวมยิ่งขึ้นไป

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาแนวทางการคัดเลือกแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการประมงอำเภอกระบุรี จังหวัดพังงา โดยมีขั้นตอนของการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ประกอบการประมงอำเภอกระบุรี จังหวัดพังงา จำนวนผู้ประกอบการทั้งสิ้น 433 ราย อ้างอิงจากจำนวนผู้จดทะเบียนทั้งหมด (กรมประมง, 2554) ในการพิจารณาเลือกผู้ที่เกี่ยวข้องและตอบแบบสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้พิจารณาเลือกแบบโควต้าได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 53 ราย โดยแบ่งขนาดของกิจการประมงออกเป็น 3 ขนาดโดยจำแนกตามการมีจำนวนเรือที่ครอบครองดังนี้ กิจการประมงขนาดใหญ่ 10% (มีเรือในครอบครอง 15 ลำขึ้นไป) กิจการประมงขนาดกลาง 60% (มีเรือในครอบครอง 6-14 ลำ) กิจการประมงขนาดเล็ก 30% (มีเรือในครอบครอง 1-5 ลำ)

นอกจากนี้ยังแบ่งตามการบริหารการจัดการเรือยังสามารถแบ่งการบริหารจัดการเรือออกเป็น 2 รูปแบบคือ รูปแบบที่ 1 การบริหารจัดการเรือเต็มรูปแบบ ซึ่งประกอบไปด้วย ชีว (หัวหน้าคนงาน) ได้เรือรับจ้างและผู้ประกอบการ รูปแบบที่ 2 การบริหารจัดการเรือไม่เต็มรูปแบบซึ่งประกอบไปด้วย ชีว (หัวหน้าคนงาน) และผู้ประกอบการที่ทำหน้าที่เป็นได้เรือด้วย

ในที่นี้ ชั่ว หมายถึง หัวหน้าคนงาน

ใต้เรือรับจ้าง หมายถึง หัวหน้าหรือผู้นำการเดินเรือในทะเล

ผู้ประกอบการ หมายถึง เจ้าของเงินทุน

ผู้ประกอบการที่ทำหน้าที่เป็นใต้เรือ หมายถึง หัวหน้าหรือผู้นำการเดินเรือในทะเลรวมถึงเป็นเจ้าของเงินทุนในกิจการ

เนื่องจากเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพและการสัมภาษณ์จะเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) โดยมีข้อจำกัดในการสัมภาษณ์ดังนี้ (1) ข้อจำกัดเชิงกายภาพ กล่าวคือไม่สามารถสัมภาษณ์ผู้ประกอบการประมงทั้ง 433 ราย ได้ทั้งหมดเพราะผู้ประกอบการประมงจำนวนหนึ่งไม่ได้อาศัยในจังหวัดพังงา เพียงแต่มีเรือที่ดำเนินธุรกิจในจังหวัดพังงาเท่านั้น ดังนั้นเป็นการยากลำบากที่จะเข้าถึงตัวบุคคลเหล่านี้ได้ และ(2)ข้อจำกัดทางด้านทรัพยากร ได้แก่ ทรัพยากรด้านเวลาและทรัพยากรด้านงบประมาณ ซึ่งงานวิจัยชิ้นนี้จะใช้การสัมภาษณ์ตัวต่อตัว เพราะฉะนั้นการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง 53 รายสามารถเป็นภาพสะท้อนแนวทางการคัดเลือกแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการการประมงอำเภอกระบุรี จังหวัดพังงาที่ดีได้

ดังนั้นจะเลือกกลุ่มตัวอย่าง 53 ราย จากประชากรทั้งหมด 433 ราย โดยเลือกสุ่มตัวอย่างตามขนาดของกิจการประมงทั้งสิ้น 20 กิจการ เพื่อจะเลือกสัมภาษณ์บุคคลที่มีส่วนร่วมในการคัดเลือกแรงงาน ได้แก่ ชั่ว (หัวหน้าคนงาน) ใต้เรือรับจ้าง ผู้ประกอบการและผู้ประกอบการที่ทำหน้าที่เป็นใต้เรือด้วยโดยแบ่งกิจการประมงเป็น 3 ขนาด ได้แก่ กิจการประมงขนาดใหญ่ 2 กิจการ กิจการประมงขนาดกลาง 12 กิจการ และกิจการประมงขนาดเล็ก 6 กิจการ ซึ่งกิจการประมงทั้ง 3 ขนาดสามารถแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบที่ 1 การบริหารจัดการเรือเต็มรูปแบบ ซึ่งประกอบไปด้วย ชั่ว (หัวหน้าคนงาน) ใต้เรือรับจ้าง และผู้ประกอบการ จำนวน 13 กิจการ จำแนกเป็นกิจการประมงขนาดใหญ่ 1 กิจการ กิจการประมงขนาดกลาง 8 กิจการ กิจการประมงขนาดเล็ก 4 กิจการ โดยสัมภาษณ์บุคคลที่มีส่วนร่วมในการคัดเลือกแรงงานคือ ชั่ว (หัวหน้าคนงาน) 13 ราย ใต้เรือรับจ้าง 13 ราย และผู้ประกอบการ 13 รายรวมทั้งสิ้น 39 ราย

2. รูปแบบที่ 2 การบริหารจัดการเรือไม่เต็มรูปแบบซึ่งประกอบไปด้วย ชั่ว (หัวหน้าคนงาน) และผู้ประกอบการที่ทำหน้าที่เป็นใต้เรือด้วย จำนวน 7 กิจการ จำแนกเป็น กิจการประมงขนาดใหญ่ 1 กิจการ กิจการประมงขนาดกลาง 4 กิจการ กิจการประมงขนาดเล็ก 2 กิจการ โดยสัมภาษณ์บุคคลที่มีส่วนร่วมในการคัดเลือกแรงงานคือ ชั่ว (หัวหน้าคนงาน) 7 รายและผู้ประกอบการกิจการที่ทำหน้าที่เป็นใต้เรือด้วย 7 ราย รวม ทั้งสิ้น 14 ราย

ดังนั้นทั้งรูปแบบที่ 1 และรูปแบบที่ 2 จะสัมภาษณ์บุคคลที่มีส่วนร่วมในการคัดเลือกแรงงาน คือ สัมภาษณ์ชีว (หัวหน้าคนงาน) จำนวน 20 ราย ได้เรีอรับจ้างจำนวน 13 ราย ผู้ประกอบกิจการ จำนวน 13 รายและผู้ประกอบกิจการที่ทำหน้าที่เป็นได้เรีอจำนวน 7 ราย รวมทั้งสิ้นจะสัมภาษณ์บุคคลที่มีส่วนร่วมในการคัดเลือกแรงงานจำนวน 53 ราย

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลและแหล่งข้อมูล

3.2.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

ได้จากการออกแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง สุ่มตัวอย่างโดยการสัมภาษณ์บุคคลที่มีส่วนร่วมในการคัดเลือกแรงงานจำนวน 53 ราย

3.2.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

โดยการค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ เอกสาร ฐานข้อมูลและเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อศึกษา แนวทางการคัดเลือกแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการประมง อำเภอคุระบุรี จังหวัดพังงา เป็นแบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ขนาดของกิจการประมง ระยะเวลาในการประกอบกิจการประมง จำนวนแรงงานในกิจการประมงและวิธีการรับแรงงานเข้ามาทำงานในสถานประกอบการ

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับความคาดหวังในคุณลักษณะแรงงานข้ามชาติและปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการประมง อำเภอคุระบุรี จังหวัดพังงา จำนวน 53 ราย

ตอนที่ 3 สัมภาษณ์แนวทางการคัดเลือกแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการประมง อำเภอคุระบุรี จังหวัดพังงา จำนวน 53 ราย

3.4 การจัดทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ ใช้วิธีการบรรยายและพรรณนา ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับความคาดหวังในคุณลักษณะแรงงานข้ามชาติและปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการประมง อำเภอกระบุรี จังหวัดพังงา จำนวน 53 ราย

ตอนที่ 3 สัมภาษณ์แนวทางการคัดเลือกแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการประมงอำเภอกระบุรี จังหวัดพังงา วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ อธิบายเชิงพรรณนา



บทที่ 4

ผลการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาแนวทางการคัดเลือกแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการประมง อำเภอกระบุรี จังหวัดพังงา จึงแบ่งการวิจัยออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์ความคาดหวังในคุณลักษณะแรงงานข้ามชาติและปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการประมง อำเภอกระบุรี จังหวัดพังงา

ตอนที่ 3 สัมภาษณ์แนวทางการคัดเลือกแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการประมงอำเภอกระบุรี จังหวัดพังงา

การวิจัยทั้ง 3 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้

4.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

รายการ	จำนวน(53 คน)
1. เพศ	
1) ชาย	46
2) หญิง	7
2. อายุ	
1) ต่ำกว่า 30 ปี	8
2) 30-39 ปี	12
3) 40-49 ปี	18
4) 50 ปีขึ้นไป	15

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

รายการ	จำนวน (53 คน)
3. รายได้ต่อเดือนของกิจการประมง	จำนวน (20 กิจการ)
1) ต่ำกว่า 500,000 บาท	1
2) 500,001-1,000,000 บาท	3
3) 1,000,000 บาทขึ้นไป	16
4. ขนาดของกิจการประมง	
1) เล็ก มีเรือ 1-5 ลำ	6
2) กลาง มีเรือ 6-14 ลำ	12
3) ใหญ่ มีเรือ 15 ลำขึ้นไป	2
5. ระยะเวลาในการประกอบกิจการประมง	
1) ต่ำกว่า 5 ปี	1
2) 5-10 ปี	2
3) มากกว่า 10 ปี	17
6. จำนวนแรงงานข้ามชาติในกิจการประมง	
1) น้อยกว่า 20 คน	2
2) 20-30 คน	3
3) 30 คนขึ้นไป	15
7. การรับแรงงานข้ามชาติเข้ามาในสถานประกอบการของท่านโดยวิธีใด (ตอบได้หลายวิธี)	16
1) แรงงานข้ามชาติมาสมัครเอง	3
2) ดำเนินการติดต่อหาด้วยตนเอง	10
3) ติดต่อผ่านนายหน้าโดยให้นายหน้าจัดหาให้	5
4) สำนักงานจัดหางานจังหวัด	

จากการสัมภาษณ์ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้การสัมภาษณ์ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 46 คน มีอายุระหว่าง 40-49 ปี มีรายได้ของกิจการต่อเดือน 1,000,000 ขึ้นไป เป็นกิจการประมงขนาดกลาง 12 กิจการ ประกอบกิจการประมงมากกว่า 10 ปี จำนวนแรงงาน 30 คนขึ้นไป และวิธีรับแรงงานข้ามชาติเข้ามาในสถานประกอบการ โดยแรงงานข้ามชาติมาสมัครเอง

4.2 ตอนที่ 2 ความคาดหวังในคุณลักษณะแรงงานข้ามชาติและปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบกิจการประมง อำเภอกระบุรี จังหวัดพังงา จำนวน 53 ราย

ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้ประกอบกิจการประมงโดยจะคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างมาทั้งหมด 20 กิจการเพื่อจะเลือกสัมภาษณ์บุคคลที่มีส่วนร่วมในการคัดเลือกแรงงานได้แก่ ชีว (หัวหน้าคนงาน) ได้เรือรับจ้าง ผู้ประกอบกิจการและผู้ประกอบกิจการที่ทำหน้าที่เป็นไต้เรือด้วยโดยจะแบ่งได้ดังนี้

รูปแบบที่ 1 การบริหารจัดการเรือเต็มรูปแบบ ซึ่งประกอบไปด้วย ชีว (หัวหน้าคนงาน) ไต้เรือรับจ้าง และผู้ประกอบกิจการ จำนวน 13 กิจการ จำแนกเป็น กิจการประมงขนาดใหญ่ 1 กิจการ กิจการประมงขนาดกลาง 8 กิจการ กิจการประมงขนาดเล็ก 4 กิจการ

รูปแบบที่ 2 การบริหารจัดการเรือไม่เต็มรูปแบบซึ่งประกอบไปด้วย ชีว (หัวหน้าคนงาน) และผู้ประกอบกิจการที่ทำหน้าที่เป็นไต้เรือด้วย จำนวน 7 กิจการ จำแนกเป็น กิจการประมงขนาดใหญ่ 1 กิจการ กิจการประมงขนาดกลาง 4 กิจการ กิจการประมงขนาดเล็ก 2 กิจการ

ในการสัมภาษณ์จะแบ่งการสัมภาษณ์ตามประเด็นที่ค้นพบโดยแยกตามรูปแบบของกิจการจะแบ่งออกเป็น 2 ช่วง คือ ช่วงที่ 1 สัมภาษณ์ถึงคุณลักษณะของแรงงานที่พึงประสงค์ที่จะรับเข้ามาทำงานในสถานประกอบการและช่วงที่ 2 สัมภาษณ์ถึงปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบกิจการประมง โดยในแต่ละช่วงจะนำเสนอผลการศึกษาโดยให้เห็นภาพรวมของการคัดเลือกแรงงานที่เป็นผลมาจากการสัมภาษณ์รวมถึงเสนอในรูปตารางสรุปผลในแต่ละกิจการ

ซึ่งการสัมภาษณ์ได้กำหนดโครงสร้างในการสัมภาษณ์และประเด็นที่ค้นพบแยกตามรูปแบบของกิจการ ดังนี้

4.2.1 รูปแบบที่ 1 การบริหารจัดการเรือเต็มรูปแบบ (จำนวน 13 กิจการ)

4.2.1.1 กิจการขนาดใหญ่ ชื่อเรือ ป.จิตรจักษ์ (ชีว : เต็ม, ใต้เรือรับจ้าง : หลง, เจ้าของเรือ : อารี)

1. ชิว : เต็ม

“เต็ม” เข้ามาทำงานเป็นชีวหรือหัวหน้าคนงานให้กับเรือป.จิตรจักษ์เป็นเวลา 5 ปี โดยเต็มได้เข้ามาทำงานตั้งแต่อายุ 24 ปี ปัจจุบันเต็มมีอายุ 29 ปี เขาเริ่มการทำงานจากการเป็นลูกน้องและต่อมาได้เลื่อนขึ้นมาเป็นหัวหน้าคนงาน หน้าที่หลักของหัวหน้าคนงาน (ชีว) คือการหาและคัดเลือกแรงงานเข้ามาทำงานรวมถึงคุมงานลูกน้องให้ทำงานภายในเรือ

จากประสบการณ์ในการคัดเลือกแรงงานของเต็มเขาให้ความสำคัญในด้านคุณลักษณะแรงงานเป็นหลักในเรื่องของเพศ ส่วนใหญ่เต็มจะเลือกรับเพศชายเข้ามาทำงาน เขาให้เหตุผลว่าแรงงานชายมีผลกำลังในการทำงานมากกว่าเพศหญิง ในแง่อายุเต็มเลือกรับแรงงานที่มีอายุ 17 ปีขึ้นไปแต่ไม่ได้ให้เหตุผลประกอบสำหรับสถิติของแรงงานเขามักจะเลือกแรงงานสัญชาติพม่าทั้งหมดเพราะแรงงานไทยที่จะทำงานในด้านนี้หายาก ส่วนลักษณะนิสัยของแรงงานนั้นเขาพอใจที่จะเลือกรับแรงงานที่ทำงานเก่ง ทำอวนเป็น รู้จักเครื่องมือในเรือ เรื่องประสบการณ์การทำงานมาก่อนหน้าของแรงงานมีหรือไม่มีก็ได้เพราะสามารถมาฝึกตอนที่ทำงานได้ โดยแรงงานที่เข้ามาสมัครงานนั้นจะมาจากเกาะสอง จังหวัดระนองทั้งหมด ซึ่งแรงงานที่เข้ามาสมัครงานนั้นมีทั้งถูกและผิดกฎหมายแต่ส่วนใหญ่จะถูกกฎหมายโดยจะมาสมัครทั้งแบบรายบุคคลและมาทั้งครอบครัวในกรณีที่มาทั้งครอบครัวไม่จำเป็นต้องรับทั้งหมด

เรื่องของอัตราค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการในการทำงาน เต็มไม่มีอิทธิพลต่อการกำหนดในเรื่องอัตราค่าจ้างและการให้สวัสดิการในการทำงานของแรงงาน

ในแง่ของปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงานเต็มกล่าวว่าสำหรับสภาพการณ์ขาดแคลนแรงงานในปัจจุบันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกรับแรงงานเข้ามาทำงาน คือเกณฑ์การคัดเลือกต่ำลง จะรับแรงงานมาทั้งหมด จะมีหรือไม่มีประสบการณ์การทำงานมาก่อนหน้าก็ได้เพราะนำมาฝึกงานให้เป็นงานในภายหลัง

ส่วนในเรื่องการส่งเสริมจากภาครัฐ การที่รัฐออกกฎหมายที่เรื่องบัตรต่างด้าวที่ต้องทำให้ถูกต้องกฎหมาย หรือนโยบายการขึ้นทะเบียนแรงงานไม่มีผลกระทบกับการคัดเลือกแรงงานเพราะสามารถนำแรงงานที่ผิดกฎหมายมาทำให้ถูกต้องกฎหมายในภายหลัง

2. ใต้เรือรับจ้าง : หลง

“หลง” เป็นใต้เรือรับจ้างให้กับเรือป.จิตรจักษ์ปัจจุบันอายุ 36 ปีหลงทำงานมาแล้วเป็นเวลา 3 ปี หน้าที่ของหลงในฐานะใต้เรือรับจ้าง คือต้องรับผิดชอบการนำเรือออกไปหาปลากลาง

ทะเลเป็นผู้ที่ควบคุมการทำงานของอุปกรณ์ภายในเรือทั้งหมด หลงให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับคุณลักษณะแรงงานที่พึงประสงค์ว่าเขายากได้แรงงานที่ทำงานเป็น แต่เขาไม่มีหน้าที่คัดเลือกแรงงานหลังจากที่หัวหน้าคนงาน (ชีว) ได้คัดเลือกแรงงานมาแล้วเขาไม่มีเกณฑ์อะไรพิจารณาเพิ่มเติม

เรื่องของอัตราค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการในการทำงาน ความคิดเห็นของหลงไม่มีผลต่อการกำหนดในเรื่องอัตราค่าจ้างและการให้สวัสดิการในการทำงานของแรงงาน

ในแง่ของปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงานหลงกล่าวว่าสำหรับเรื่องสภาพการณ์ขาดแคลนแรงงานและการส่งเสริมจากภาครัฐหลงไม่มีความคิดเห็นในเรื่องดังกล่าวเพราะเป็นเรื่องที่อยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ

3. เจ้าของเรือ : อารี

“อารี” อายุ 49 ปี เป็นเจ้าของเรือ ป.จิตรจันงค์ โดยประกอบธุรกิจประมงนี้เป็นเวลา 22 ปี ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับการคัดเลือกแรงงานว่าจากประสบการณ์ที่ทำงานในสายอาชีพนี้คุณลักษณะแรงงานเป็นสิ่งสำคัญแต่เขาก็มอบการตัดสินใจไว้กับชีว กล่าวคือว่าหลังจากที่หัวหน้าคนงาน (ชีว) และได้เรีรับจ้างได้คัดเลือกแรงงานมาแล้วจะไม่มีการพิจารณาอะไรเพิ่มเติมอีก

สำหรับเรื่องอัตราค่าจ้าง การจ่ายเงินให้กับแรงงานจะเป็นรายเดือนโดยเฉลี่ยจ่ายค่าจ้างในอัตรา 7,000-10,000 บาทรวมทั้งมีการจ่ายเงินพิเศษให้แก่แรงงานในกรณีที่เดือนนั้นรายรับหรือยอดจับสูงค่าแรงพิเศษมักจะมีมูลค่าไม่เกิน 2,000 บาทต่อคน ทั้งนี้หลักเกณฑ์ในการกำหนดการจ่ายค่าแรงให้แก่แรงงานแต่ละคนขึ้นอยู่กับลักษณะการทำงาน เช่น หัวหน้างานก็จ่ายเงินให้มากที่สุดเพราะรับผิดชอบงานหลายหน้าที่ และโดยความคิดเห็นส่วนตัวคิดว่าสามารถจ่ายค่าแรงให้กับแรงงานสูงกว่าค่าแรงขั้นต่ำที่รัฐกำหนด (เมื่อเทียบกับจำนวนวันที่ทำงานจริงคือ 22 วันต่อ 1 เดือน) แต่เรื่องค่าแรงขั้นต่ำที่รัฐกำหนด มีผลกระทบต่อการจ่ายค่าแรงให้แก่แรงงาน คือ แรงงานที่พอรู้ภาษาไทยว่ามีการกำหนดค่าแรงขั้นต่ำของรัฐจะมีการเรียกร้องเงินเพิ่มเติมจากเงินที่จ่ายให้ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับต่อรองเป็นรายกรณี

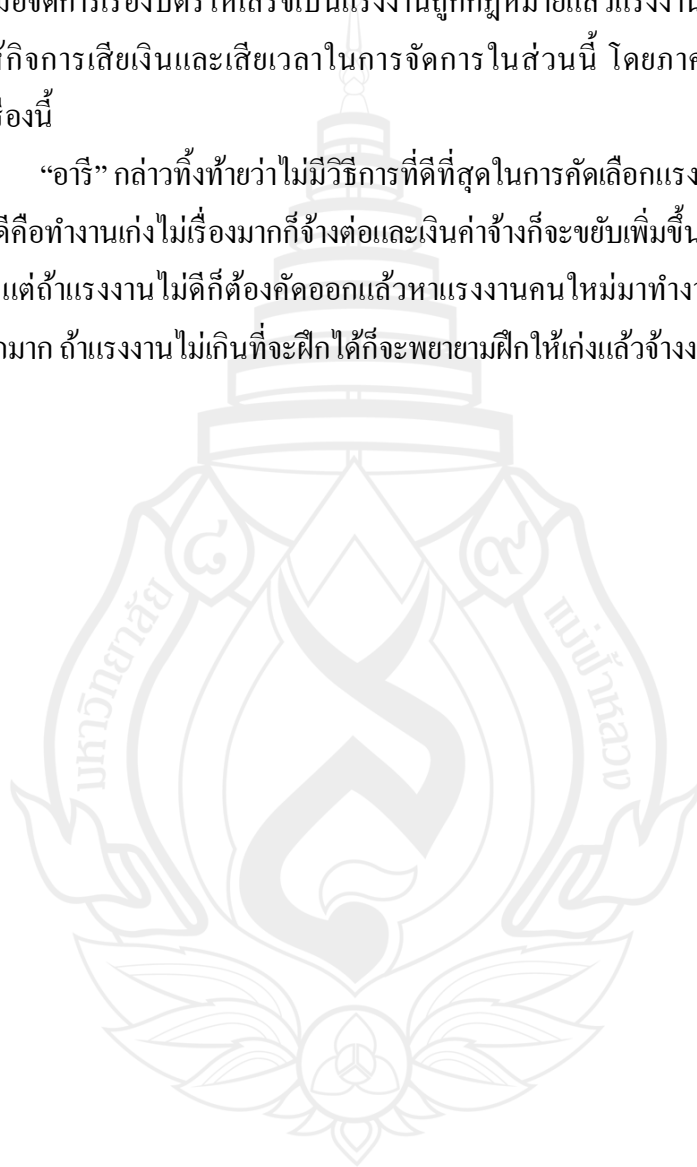
สำหรับเรื่องของสวัสดิการในการทำงานสวัสดิการที่แรงงานจะได้รับนอกเหนือจากเงินค่าจ้างแล้วคือค่ารักษาพยาบาล ในกรณีที่เกิดอุบัติเหตุในช่วงเวลาการปฏิบัติงานจะให้ความช่วยเหลือกับแรงงานโดยจะออกค่ารักษาพยาบาลให้ทั้งหมด รวมถึงจัดหาอาหารและที่พักให้แรงงาน โดยแรงงานจะอาศัยอยู่บนเรือทั้งหมด

ในแง่ของปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อการคัดเลือกเลือกแรงงาน อารีกล่าวว่า “สภาพการณ์ขาดแคลนแรงงานในกิจการประมงประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานทำให้เกณฑ์การจ่ายค่าแรงจำเป็นต้องมีการปรับขึ้นตามสถานการณ์” กล่าวคือถ้าช่วงเวลานึง ๆ เรือลำอื่นมีการปรับ

ค่าแรงขึ้นก็จำเป็นต้องมีการปรับค่าแรงเพิ่มขึ้นตามลำดับ โดยแรงงานมีการต่อรองผ่านชีวและได้เรีอรับจ้างในเรื่องขอขึ้นค่าแรงแต่ส่วนใหญ่จะไม่ได้ขึ้นให้ตามที่แรงงานเรียกร้อง

ส่วนในเรื่องของการส่งเสริมจากภาครัฐ เมื่อรัฐได้กำหนดให้นายจ้างสามารถดำเนินการทำบัตรแรงงานต่างด้าวให้ถูกกฎหมายทั้งหมด ประการนั้นมีผลกระทบต่อกิจการเป็นอย่างมากคือเมื่อจัดการเรื่องบัตรให้เสร็จเป็นแรงงานถูกกฎหมายแล้วแรงงานเหล่านี้จะหนีไปพร้อมบัตรซึ่งทำให้กิจการเสียเงินและเสียเวลาในการจัดการในส่วนนี้ โดยภาครัฐไม่ได้เข้ามามีส่วนช่วยเหลือในเรื่องนี้

“อริ” กล่าวทิ้งท้ายว่าไม่มีวิธีการที่ดีที่สุดในการคัดเลือกแรงงานต้องลองผิดลองถูก ถ้าได้แรงงานดีคือทำงานเก่งไม่เรื่องมากก็จ้างต่อและเงินค่าจ้างก็จะขยับเพิ่มขึ้นให้ตามความสามารถที่แรงงานทำได้ แต่ถ้าแรงงานไม่ดีก็ต้องคัดออกแล้วหาแรงงานคนใหม่มาทำงานแทนซึ่งปัจจุบันนี้หาแรงงานได้ยากมาก ถ้าแรงงานไม่เกินไปที่จะฝึกได้ก็จะพยายามฝึกให้เก่งแล้วจ้างงานต่อไป



ตารางที่ 4.2 เปรียบเทียบแนวทางการคัดเลือกแรงงาน ของกิจการที่ 1 กิจการขนาดใหญ่ ชื่อเรือ ป.จิตรจำนงค์

ผู้มีส่วนร่วม ในการ คัดเลือก แรงงาน	ความคาดหวังในคุณลักษณะแรงงานข้ามชาติ								ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อ การจ้างแรงงานข้ามชาติ			
	คุณลักษณะของแรงงาน								อัตราค่าจ้าง	สวัสดิการในการ ทำงาน	สภาพการณ์ขาด แคลนแรงงาน	การส่งเสริม จากภาครัฐ
	เพศ	อายุ	สัญชาติ	ลักษณะนิสัย	ประสบการณ์ในการ ทำงานมาก่อนหน้า	แรงงานถูก/ผิด กฎหมาย	แรงงานมาสมัคร งานเป็นรอบครัว / รายบุคคล					
ซีว (หัวหน้า คนงาน)	ชาย	17 ปี ขึ้นไป	พม่า	ทำงานเก่ง ทำ อวนเป็น รู้จัก เครื่องมือในเรือ	มีหรือไม่มีก็ได้	มีทั้ง 2 แบบแต่ ถูกกฎหมายจะมี มากกว่า	มีทั้ง 2 แบบ	ไม่มีผลต่อ การกำหนด ในเรื่องอัตรา ค่าจ้าง	ไม่มีผลต่อการให้ สวัสดิการในการ ทำงานของ แรงงาน	เกณฑ์การคัดเลือก แรงงานต่ำลง จะมี หรือไม่มี ประสบการณ์การ ทำงานมาก่อนหน้า ก็ได้	การออก กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ไม่มีผลต่อการ คัดเลือกแรงงาน	
ไต้เรือรับจ้าง	ชาย	17 ปี ขึ้นไป	พม่า	ทำงานเก่ง ทำ อวนเป็น รู้จัก เครื่องมือในเรือ	มีหรือไม่มีก็ได้	มีทั้ง 2 แบบแต่ ถูกกฎหมายจะมี มากกว่า	มีทั้ง 2 แบบ	ไม่มีผลต่อ การกำหนด ในเรื่องอัตรา ค่าจ้าง	ไม่มีผลต่อการให้ สวัสดิการในการ ทำงานของ แรงงาน	ไม่มีความคิดเห็น อยู่นอกเหนือความ รับผิดชอบ	ไม่มีความคิดเห็น อยู่นอกเหนือ ความรับผิดชอบ	
ผู้ประกอบการ กิจการ	ชาย	17 ปี ขึ้นไป	พม่า	ทำงานเก่ง ทำ อวนเป็น รู้จัก เครื่องมือในเรือ	มีหรือไม่มี ก็ได้	มีทั้ง 2 แบบแต่ ถูกกฎหมายจะมี มากกว่า	มีทั้ง 2 แบบ	7,000-10,000 บาทต่อเดือน และเงินพิเศษ ประมาณ 2,000 บาท ต่อคน	ค่ารักษาพยาบาล อาหารและที่พัก	อัตราค่าแรงมีการ ปรับขึ้น	รัฐไม่ให้ความ ช่วยเหลือในเรื่อง การหนีงานของ แรงงานข้ามชาติ	

4.2.1.2 กิจการที่ 2 กิจการขนาดกลาง ชื่อเรือ โชชนาภรณ์ (ชีว : เชิด, ใต้เรือรับจ้าง : บรรจง, เจ้าของเรือ : เขษร)

1. ชิว : เชิด

“เชิด” ทำหน้าที่เป็นชีวหรือหัวหน้าคนงาน ปัจจุบันอายุ 37 ปี เชิดไม่ยอมเปิดเผยว่าทำหน้าที่ชีวมาเป็นเวลานานเท่าใดหน้าที่หลักที่เชิดรับผิดชอบคือการสรรหาและคัดเลือกแรงงานเข้ามาทำงานรวมถึงคุมการปฏิบัติงานของลูกน้องให้ทำงานภายในเรือ

จากประสบการณ์ในการคัดเลือกแรงงานในเรื่องคุณลักษณะของแรงงานเชิดกล่าวว่า เขามักจะเลือกรับแรงงานที่เน้นเพศชายเท่านั้น เพราะงานในเรือเป็นงานที่ต้องใช้แรงและมักจะเลือกรับแรงงานอายุตั้งแต่ 20 ปีแต่ไม่เกิน 40 ปี ทั้งนี้เพราะช่วงอายุดังกล่าวเป็นช่วงที่มีความแข็งแรงเหมาะสมกับสภาพงาน และเลือกรับแรงงานสัญชาติพม่าโดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานพม่าที่มาจากรัฐยะไข่เพราะเป็นรัฐที่มีแรงงานอพยพมาทำงานในประเทศไทยมากและเชิดไม่ได้ให้ความสำคัญกับประสบการณ์การทำงานมากนักเพราะแรงงานปัจจุบันมีปัญหาขาดแคลนเขาจึงให้ความสำคัญต่อความสมัครใจและความตั้งใจในการทำงาน แรงงานที่เข้ามาสมัครงานมาจากเกาะสอง จังหวัดระนอง โดยการเข้ามาสมัครงานจะใช้ระบบพี่น้อง กล่าวคือแรงงานจะเอาพี่น้องมาทำงานซึ่งมีความจำเป็นต้องรับเข้ามาทำงานทั้งครอบครัว (ในกรณีที่เข้ามาสมัครทั้งครอบครัว) ส่วนใหญ่แรงงานที่เข้ามาสมัครงานเป็นแรงงานผิดกฎหมาย (ซึ่งมาทำให้ถูกต้องในภายหลัง)

เรื่องของอัตราค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการในการทำงาน เชิดไม่มีอิทธิพลต่อการกำหนดในเรื่องอัตราค่าจ้างและการให้สวัสดิการในการทำงานของแรงงาน

ในแง่ของปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงานเชิดกล่าวว่าเรื่องสภาวะการณ์ขาดแคลนแรงงานนั้น มีแนวโน้มไม่แน่นอนขึ้น ๆ ลง ๆ แต่เรื่องนี้มีผลต่อการตัดสินใจเลือกรับแรงงานมากโดยการตั้งเกณฑ์การคัดเลือกแรงงานต่ำลงในกรณีที่มีการขาดแคลนแรงงาน วิธีการแสวงหาแรงงานอาศัยวิธีการบอกต่อปากต่อปาก กล่าวคือให้แรงงานที่ทำงานอยู่แล้วไปช่วยหาคนหรือพรรคพวกมาทำงานในกิจการ

ส่วนในเรื่องการส่งเสริมจากภาครัฐ เชิดกล่าวว่าการที่รัฐออกกฎหมายในเรื่องบัตรต่างด้าวที่ต้องทำให้ถูกต้องตามกฎหมายไม่มีผลต่อการคัดเลือกแรงงานเพราะแรงงานส่วนใหญ่ที่เข้ามาทำงานจะเป็นแรงงานผิดกฎหมายมาก่อนแล้วมาทำให้เป็นแรงงานถูกต้องตามกฎหมายในภายหลัง

2. ใต้เรือรับจ้าง : บรรจง

“บรรจง” ซึ่งทำหน้าที่เป็นใต้เรือรับจ้างให้กับเรือโชชนาภรณ์ ปัจจุบันอายุ 43 ปี บรรจงไม่ยอมเปิดเผยว่าทำหน้าที่ใต้เรือรับจ้างมาเป็นเวลานานเท่าใดหน้าที่ของบรรจงคือนำเรือออกไปหาปลากลางทะเลโดยต้องควบคุมการทำงานของอุปกรณ์ภายในเรือทั้งหมด บรรจงได้ให้

สัมภาษณ์ถึงคุณลักษณะแรงงานที่พึงประสงค์ว่าเขายกได้แรงงานที่ทำงานเก่งแต่เขาไม่มีหน้าที่ในการคัดเลือกแรงงาน หลังจากที่เขาเห็นว่าคนงาน (ชีว) ได้คัดเลือกแรงงานแล้วจะไม่มีการพิจารณาคุณลักษณะแรงงานเพิ่มเติม

ส่วนเรื่องของอัตราค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการในการทำงาน ความคิดเห็นของบรรจงไม่มีผลต่อการกำหนดในเรื่องอัตราค่าจ้างและการให้สวัสดิการในการทำงานของแรงงาน

ในแง่ของปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงานบรรจงกล่าวว่าสำหรับเรื่องสภาพการณ์ขาดแคลนแรงงานและการส่งเสริมจากภาครัฐเขาไม่มีความคิดเห็นในเรื่องดังกล่าวเพราะเป็นเรื่องที่อยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ

3. เจ้าของเรือ : เชษฐ

“เชษฐ” อายุ 44 ปี เป็นเจ้าของเรือโซครนาภรณ์ประกอบธุรกิจประมงนี้เป็นเวลา 10 ปี จากประสบการณ์ที่ทำงานในสายอาชีพนี้คุณลักษณะแรงงานเป็นสิ่งที่สำคัญแต่เขามอบอำนาจการตัดสินใจให้กับชีว กล่าวคือ หลังจากที่เขาเห็นว่าคนงาน (ชีว) และได้เรืรับจ้างได้คัดเลือกแรงงานมาแล้วจะไม่มีการพิจารณาอะไรเพิ่มเติมอีก

สำหรับเรื่องอัตราค่าจ้าง การจ่ายเงินจะให้เป็นรายเดือนในอัตรา 7,000- 9,000 บาทตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน และโดยความคิดเห็นส่วนตัวคิดว่าในกิจการจ่ายค่าแรงให้เท่ากับหรือต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำที่รัฐกำหนด รวมถึงมีการจ่ายเงินพิเศษให้แก่แรงงานไม่เกิน 2,000 บาทต่อคน

สำหรับเรื่องสวัสดิการในการทำงาน สวัสดิการที่แรงงานจะได้รับนอกเหนือจากเงินค่าจ้างคือการออกค่ารักษาพยาบาล มีการจัดอาหารและที่พักให้กับแรงงาน โดยแรงงานจะพักอาศัยในเรือทั้งหมด รวมถึงจะดำเนินการจัดการเรื่องบัตรแรงงานให้ถูกกฎหมายเพื่อป้องกันการมีปัญหากับตำรวจในภายหลัง

ในแง่ของปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อการคัดเลือกเลือกแรงงาน เชษฐกล่าวว่าสภาพการณ์ขาดแคลนแรงงานในกิจการประมงประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานและจำเป็นต้องมีการปรับค่าแรงขึ้นเพื่อเป็นแรงจูงใจที่จะให้แรงงานเข้ามาทำงานใหม่รวมทั้งรักษาแรงงานเก่าให้ทำงานต่อไป

ส่วนในเรื่องของการส่งเสริมจากภาครัฐ เชษฐกล่าวว่าภาครัฐได้ออกนโยบายเรื่องแรงงานต่างด้าวเช่น บัตรแรงงานต่างด้าวต้องทำให้ถูกกฎหมาย มีข้อดีคือถูกกฎหมายไม่ต้องหลบตำรวจ แต่ข้อเสียคือขั้นตอนการทำค่อนข้างมากทำให้เสียเวลาและเสียเงินในการดำเนินการ รวมถึงภาครัฐไม่ได้เข้ามามีส่วนช่วยเหลือในเรื่องนี้ ส่วนในเรื่องค่าแรงขั้นต่ำที่รัฐได้กำหนดให้กับแรงงาน

ไทยมีผลกระทบกับกิจการกล่าวคือแรงงานมีการเรียกร้องเงินเพิ่มขึ้นตามที่รัฐกำหนดให้กับแรงงานไทย

“เชษฐ” กล่าวถึงท้ายว่าวิธีที่ดีที่สุดในการคัดเลือกแรงงาน คือการเลือกต้องดูตอนเข้ามาทำงานแล้วเพราะก่อนหน้านี้ที่จะทำงานจะไม่รู้ว่าแรงงานคนนั้นดีหรือไม่อย่างไรต้องนำมาทำงานก่อนมาฝึกฝนและเมื่อทำงานแล้วดูว่ามีความอดทนหรือไม่ เข้ากับเพื่อนร่วมงานคนอื่นได้หรือไม่ มีความกระตือรือร้นเวลาทำงานหรือไม่ ซึ่งเรื่องพวกนี้ชั่วจะเป็นผู้มารายงานความประพฤติให้ได้รับทราบ



ตารางที่ 4.3 เปรียบเทียบแนวทางการคัดเลือกแรงงาน ของกิจการที่ 2 กิจการขนาดกลาง ชื่อเรือ โชครนาภรณ์

ผู้มีส่วนร่วมใน การคัดเลือก แรงงาน	ความคาดหวังในคุณลักษณะแรงงานข้ามชาติ								ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อ การจ้างแรงงานข้ามชาติ		
	คุณลักษณะของแรงงาน					แรงงานมาสมัคร			สวัสดิการ ในการทำงาน	สภาพการณ์ขาดแคลน แรงงาน	การส่งเสริม จากภาครัฐ
	เพศ	อายุ	สัญชาติ	ลักษณะนิสัย	ประสบการณ์ใน การทำงาน มาก่อนหน้า	แรงงานถูก/ ผิดกฎหมาย	งานเป็น ครอบครัว / รายบุคคล	อัตราค่าจ้าง			
ครัว (หัวหน้า คนงาน)	ชาย	20- 40 ปี	พม่า (ยะไข่)	สมัครใจและ พร้อมที่จะ ทำงาน	ไม่จำเป็นต้องมี ประสบการณ์การ ทำงานมาก่อน	แรงงานผิด กฎหมาย	ครอบครัวใช้ ระบบพี่น้อง	ไม่มีผลต่อการ กำหนดในเรื่อง อัตราค่าจ้าง	ไม่มีผลต่อการให้ สวัสดิการในการ ทำงานของ แรงงาน	การตั้งเกณฑ์การ คัดเลือกแรงงานต่ำลง มาก	ไม่มีผลต่อการ คัดเลือกแรงงาน
ได้เรีอรับจ้าง	ชาย	20- 40 ปี	พม่า (ยะไข่)	สมัครใจและ พร้อมที่จะ ทำงาน	ไม่จำเป็นต้องมี ประสบการณ์การ ทำงานมาก่อน	แรงงานผิด กฎหมาย	ครอบครัวใช้ ระบบพี่น้อง	ไม่มีผลต่อการ กำหนดในเรื่อง อัตราค่าจ้าง	ไม่มีผลต่อการให้ สวัสดิการในการ ทำงานของ แรงงาน	ไม่มีความคิดเห็นอยู่ นอกเหนือความ รับผิดชอบ	ไม่มีความคิดเห็น อยู่นอกเหนือ ความรับผิดชอบ
ผู้ประกอบการ	ชาย	20- 40 ปี	พม่า (ยะไข่)	สมัครใจและ พร้อมที่จะ ทำงาน	ไม่จำเป็นต้องมี ประสบการณ์การ ทำงานมาก่อน	แรงงานผิด กฎหมาย	ครอบครัวใช้ ระบบพี่น้อง	7,000- 9,000 บาทและเงิน พิเศษ 2,000 บาท	อาหารและที่พัก และค่าเดินทาง จัดการเรื่องบัตร แรงงาน	จำเป็นต้องมีการปรับ ขึ้นค่าแรง	ข้อดีคือแรงงานที่ ทำบัตรไม่ต้อง หลบตำรวจแต่ ข้อเสียขั้นตอนใน การทำก่อนจ้าง ยุ่งยาก

4.2.1.3 กิจการที่ 3 กิจการขนาดกลาง ชื่อเรือ ทรัพย์สมบูรณ์ (จิว : আহমং, ใต้เรือรับจ้าง :
คำ, เจ้าของเรือ : พวงเพชร)

1. จิว : আহমং

“อาหมง” ปัจจุบันอายุ 47 ปี ทำงานให้กับเรือทรัพย์สมบูรณ์เป็นเวลา 8 ปี อาหมงอยู่ในตำแหน่งจิวหรือหัวหน้าคนงาน มีหน้าที่หลัก คือแสวงหาและคัดเลือกแรงงานเข้ามาทำงานรวมถึงรับผิดชอบและควบคุมการปฏิบัติงานของลูกน้องให้ทำงานภายในเรือ

จากประสบการณ์ในการคัดเลือกแรงงานในเรื่องคุณลักษณะของแรงงาน อาหมงกล่าวว่าเพศมีผลต่อการตัดสินใจเลือกแรงงานเข้ามาทำงานสูงโดยจะเลือกเพศชายที่มีอายุระหว่าง 18-40 ปีเป็นอันดับแรก เพราะงานประมงเป็นงานที่ทำตอนกลางคืนและเป็นงานหนักมาก อาหมงมักจะเลือกรับแรงงานสัญชาติพม่าเข้ามาทำงานเพราะหาได้ง่ายที่สุด ลักษณะนิสัยของแรงงานที่พอใจที่จะร่วมงานด้วยคือ เป็นคนดี ไม่สร้างความเดือดร้อนเช่นไม่มีการหาเรื่องทะเลาะวิวาท และต้องมีประสบการณ์อย่างน้อย 3-5 เดือน ก่อนมาทำงาน หากมีประสบการณ์ คือสามารถปะและซ่อมอวนเป็น รู้จักรบบไฟ ระบบเครื่องมือในเรือ รวมถึงต้องทำงานดี เข้าใจภาษาไทยและสื่อสารกันได้ก็จะได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ ซึ่งมีแรงงานเข้ามาสมัครงานทั้งแบบรายบุคคลและแบบครอบครัว ส่วนใหญ่แรงงานที่เข้ามาสมัครงานเป็นแรงงานผิดกฎหมาย

เรื่องของอัตราค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการในการทำงาน อาหมงซึ่งทำหน้าที่เป็นจิวหรือหัวหน้าคนงานไม่มีอิทธิพลต่อการกำหนดในเรื่องอัตราค่าจ้างและการให้สวัสดิการในการทำงานของแรงงาน

ในแง่ของปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงาน อาหมงกล่าวว่ากิจการประสบสถานการณ์ขาดแคลนแรงงานบ้างในบางเดือน และในปัญหานี้มีผลทำให้เกณฑ์การคัดเลือกแรงงานต่ำลง

ส่วนในเรื่องของการส่งเสริมจากภาครัฐ ซึ่งการที่รัฐออกกฎหมายในเรื่องบัตรต่างด้าวที่ต้องทำให้ถูกต้องตามกฎหมายหรือนโยบายการขึ้นทะเบียนแรงงานไม่มีผลกระทบกับการคัดเลือกแรงงานเพราะในการคัดเลือกแรงงานเข้าทำงาน ไม่ได้เลือกเฉพาะแรงงานที่ถูกกฎหมายเท่านั้น

2. ใต้เรือรับจ้าง : คำ

“คำ” เป็นใต้เรือรับจ้างให้กับเรือทรัพย์สมบูรณ์ปัจจุบันอายุ 29 ปี หน้าที่หลักของคำในฐานะใต้เรือรับจ้าง คือควบคุมเครื่องมือภายในเรือทั้งหมดในการออกไปหาปลากลางทะเล คำให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับคุณลักษณะแรงงานที่พึงประสงค์ว่าเขาอยากได้แรงงานที่ทำงานเป็นแต่เขาไม่ได้มีหน้าที่ในการคัดเลือกแรงงาน หลังจากที่เขาหัวหน้าคนงาน (จิว) ได้คัดเลือกแรงงานมาแล้วเขาไม่มีเกณฑ์การพิจารณาอะไรเพิ่มเติม

ส่วนเรื่องของอัตราค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการในการทำงาน ความคิดเห็นของคำ
ไม่มีผลต่อการกำหนดในเรื่องอัตราค่าจ้างและการให้สวัสดิการในการทำงานของแรงงาน

ในแง่ของปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงาน คำกล่าวว่าสำหรับเรื่อง
สภาพการณ์ขาดแคลนแรงงานและการส่งเสริมจากภาครัฐเขาไม่มีความคิดเห็นในเรื่องดังกล่าวเพราะ
เป็นเรื่องที่อยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ

3. เจ้าของเรือ : พวงเพชร

“พวงเพชร” อายุ 52 ปีเป็นเจ้าของเรือทรัพย์สมบูรณ์หน้าที่หลักคือดูแลในภาพรวม
ของกิจการเช่นควบคุมลูกน้องในปกครองทั้งหมด ทั้งได้เรือรับจ้าง หัวหน้าคนงาน ลูกน้อง พวงเพชร
ได้ให้สัมภาษณ์ในเรื่องของคุณลักษณะแรงงานเป็นสิ่งที่สำคัญ แต่เขาก็มอบการตัดสินใจให้กับชีว
กล่าวคือหลังจากที่หัวหน้าคนงาน (ชีว) และได้รับจ้างได้คัดเลือกแรงงานแล้วไม่มีเกณฑ์การพิจารณา
เพิ่มเติม

สำหรับเรื่องของอัตราค่าจ้าง การจ่ายเงินให้แรงงานจะจ่ายเป็นรายเดือนในอัตรา
7,000-10,000 บาท ตามแต่หน้าที่ความรับผิดชอบ อาทิ หัวหน้าคนงานเปรียบเสมือนผู้จัดการภายใน
เรือจะได้เงินเดือนมากกว่าลูกน้องที่มีหน้าที่ทำตามคำสั่งเท่านั้น และโดยความคิดเห็นส่วนตัวคิดว่า
กิจการสามารถจ่ายค่าแรงให้กับแรงงานที่สูง เท่ากับหรือต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำที่รัฐกำหนด (เมื่อเทียบ
กับเวลาทำงานจริง 22 วันต่อ 1 เดือน) รวมถึงมีการจ่ายเงินพิเศษให้แก่แรงงานในกรณีที่เดือนใดมี
ยอดจับ (รายรับ) สูงจะมีการจ่ายพิเศษให้ เช่นวางอวนจับปลาหนึ่งคืนหลายรอบแรงงานจะเหนื่อยและ
ทำงานหนักมากในเดือนนั้นจะมีการจ่ายพิเศษซึ่งค่าแรงพิเศษจะมีมูลค่าไม่เกิน 1,500 บาทต่อคน

ส่วนเรื่องสวัสดิการในการทำงาน พวงเพชรกล่าวว่านอกจากเงินที่แรงงานได้รับแล้ว
มีค่ารักษาพยาบาล จัดหาอาหารและ ที่พักให้กับแรงงาน โดยจะอาศัยบ้านพักที่ได้จัดเตรียมไว้รวมถึง
จะเป็นผู้ดำเนินการจัดการเรื่องบัตรแรงงานให้ทั้งหมด (ในกรณีที่แรงงานผิดกฎหมาย)

ในแง่ของปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อการคัดเลือกเลือกแรงงาน ในเรื่องสภาพการณ์ขาด
แคลนแรงงานพวงเพชรกล่าวว่า “กิจการประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานบ้างแต่ไม่จำเป็นต้องมี
การปรับขึ้นค่าแรงเสมอไป” แต่เมื่อจำเป็นต้องปรับขึ้นค่าแรงต้องไม่เกิน 500 บาท แต่ถ้าแรงงาน
เรียกร้องมากเกินไปจะไล่ออก เขากล่าวว่ายอมไม่มีแรงงาน (บางส่วน) ดีกว่าจะขาดทุนทั้งหมด
(ส่วนรวม) เพราะในการบริหารงานมีค่าใช้จ่ายอีกหลายส่วนไม่ใช่มีเพียงแค่นี้ในเรื่องของแรงงานเท่านั้น

เรื่องของการส่งเสริมจากภาครัฐ พวงเพชรกล่าวว่าเมื่อรัฐได้กำหนดให้นายจ้าง
สามารถดำเนินการทำให้ทำบัตรแรงงานให้ถูกกฎหมายทั้งหมดตามประกาศนั้น มีผลกระทบกับ
กิจการเป็นอย่างมาก กล่าวคือเสียเงินและเสียเวลาในการพาแรงงานไปทำบัตร รวมถึงต้องเสี่ยงต่อ

การที่แรงงานจะหนีงานหลังจากทำบัตรให้เรียบร้อยแล้ว โดยภาครัฐไม่ได้เข้ามามีส่วนช่วยเหลือในเรื่องดังกล่าว

“พวงเพชร” กล่าวทิ้งท้ายว่า วิธีการที่คิดว่าดีที่สุดในการคัดเลือกแรงงานคือต้องมีการให้ทดลองงานกันก่อนแล้วเลือกแรงงานที่ขยัน ไม่ขี้เกียจ เอาการเอางาน ไม่เกีย่งงานและมีความซื่อสัตย์



ตารางที่ 4.4 เปรียบเทียบแนวทางการคัดเลือกแรงงาน ของกิจการที่ 3 กิจการขนาดกลาง ชื่อเรือ ทรัพย์สมบูรณ์

ผู้มีส่วนร่วมในการ คัดเลือกแรงงาน	ความคาดหวังในคุณลักษณะแรงงานข้ามชาติ								ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อ การจ้างแรงงานข้ามชาติ		
	คุณลักษณะของแรงงาน					แรงงานมาสมัคร			สวัสดิการ ในการทำงาน	สภาพการณ์ ขาดแคลนแรงงาน	การส่งเสริม จากภาครัฐ
	เพศ	อายุ	สัญชาติ	ลักษณะนิสัย	ประสบการณ์ใน การทำงานมา ก่อนหน้านี้	แรงงานถูก/ผิด กฎหมาย	งานเป็น ครอบครัว / รายบุคคล	อัตราค่าจ้าง			
ครัว (หัวหน้า คนงาน)	ชาย	18-40 ปี	พม่า	เป็นคนดี ไม่ สร้างความ เดือดร้อน	3-5 เดือน	ผิดกฎหมาย	ทั้งสองแบบ	ไม่มีผลต่อ การกำหนด ในเรื่องอัตรา ค่าจ้าง	ไม่มีผลต่อการให้ สวัสดิการในการ ทำงานของแรงงาน	เกณฑ์การคัดเลือก แรงงานต่ำลง	ไม่มีผลกระทบ กับการคัดเลือก แรงงาน
ได้เรีอรับจ้าง	ชาย	18-40 ปี	พม่า	เป็นคนดี ไม่ สร้างความ เดือดร้อน	3-5 เดือน	ผิดกฎหมาย	ทั้งสองแบบ	ไม่มีผลต่อ การกำหนด ในเรื่องอัตรา ค่าจ้าง	ไม่มีผลต่อการให้ สวัสดิการในการ ทำงานของแรงงาน	ไม่มีความคิดเห็นอยู่ นอกเหนือความ รับผิดชอบ	ไม่มีความ คิดเห็นอยู่ นอกเหนือความ รับผิดชอบ
ผู้ประกอบการ	ชาย	18-40 ปี	พม่า	เป็นคนดี ไม่ สร้างความ เดือดร้อน	3-5 เดือน	ผิดกฎหมาย	ทั้งสองแบบ	7,000-10,000 บาทและมี ค่าแรงพิเศษ 1,500 บาท	ค่ารักษาพยาบาล อาหารและ ที่พัก	ไม่จำเป็นต้องมีการ ปรับค่าแรงขึ้นให้ เสมอไป	มีผลกระทบคือ เสียเงินและเวลา ในการทำบัตร แรงงานรวมทั้ง เสียต่อการหนี งานของแรงงาน

4.2.1.4 กิจกรรมที่ 4 กิจกรรมขนาดกลาง ชื่อเรือ โขกประดิษฐ์ชัย (ชีว : เป็ด, ใต้เรือรับจ้าง : หมัด, เจ้าของเรือ : ปราบ)

1. ชิว : เป็ด

“เป็ด” ปัจจุบันอายุ 44 ปี ทำหน้าที่เป็นชีวหรือหัวหน้าคนงานให้กับเรือโขกประดิษฐ์ชัยประมาณ 6 ปี หน้าที่หลักของเป็ดคือเลือกรับแรงงานใหม่พร้อมทั้งควบคุมการทำงานของลูกน้องทั้งหมด

เป็ดให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับการคัดเลือกแรงงานว่าจากประสบการณ์ในการคัดเลือกแรงงานเขาให้ความสำคัญในด้านคุณลักษณะแรงงานโดยจะเลือกรับเฉพาะเพศชาย โดยเขาให้เหตุผลว่าการออกไปทำงานกลางทะเลเป็นงานที่หนัก ในแง่ของอายุเป็ดจะเลือกอายุระหว่าง 18-40 ปี เพราะเป็นวัยที่ใช้กำลังได้ และเขาจะเลือกแรงงานสัญชาติพม่าเป็นอันดับแรก เพราะหาแรงงานได้ง่ายที่สุด ส่วนในเรื่องลักษณะนิสัยของแรงงานเป็ดกล่าวว่าแรงงานต้องขยัน เข้ากันกับเพื่อนร่วมงานได้ดี ไม่เกียจงานเล็กหรืองานใหญ่ มีความอดทน และเป็ดไม่ได้ให้ความสำคัญในเรื่องของประสบการณ์ของแรงงานเพราะเขาคิดว่าสามารถฝึกได้ และแรงงานที่เข้ามาสมัครงานจะสมัครรายบุคคลและมาเป็นแบบครอบครัวเข้ามาทางเกาะสอง จังหวัดระนอง ส่วนใหญ่แรงงานที่เข้ามาสมัครงานนั้นจะเป็นแรงงานที่ผิดกฎหมาย

เรื่องของอัตราค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการในการทำงาน เป็ดไม่มีอิทธิพลต่อการกำหนดในเรื่องอัตราค่าจ้างและการให้สวัสดิการในการทำงานของแรงงาน

ในแง่ของปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงาน เป็ดกล่าวว่า เรื่องสภาพการณ์ขาดแคลนแรงงาน ประสบปัญหาแต่ถือว่าเป็นเรื่องปกติ ซึ่งเป็นบางเดือนที่จะขาดแรงงานและเมื่อขาดแคลนแรงงานทำให้เกณฑ์การคัดเลือกต่ำลง

ส่วนในเรื่องของการส่งเสริมจากภาครัฐ เป็ดกล่าวว่า การที่รัฐออกกฎหมายในเรื่องบัตรต่างด้าวที่ต้องทำให้ถูกต้องตามกฎหมายไม่มีผลกระทบกับการคัดเลือกแรงงาน เพราะแรงงานที่ผิดกฎหมายจะดำเนินการให้เป็นแรงงานถูกกฎหมายในภายหลัง

2. ใต้เรือรับจ้าง : หมัด

“หมัด” ปัจจุบันอายุ 28 ปี ทำหน้าที่เป็นใต้เรือรับจ้างให้กับเรือโขกประดิษฐ์ชัย หน้าที่หลักของหมัด คือควบคุมการทำงานเครื่องมือภายในเรือทั้งหมด หมัดให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับคุณลักษณะแรงงานว่าเขาอยากได้แรงงานที่ทำงานเป็นแต่เขาไม่ได้มีหน้าที่ในการคัดเลือกแรงงาน หลังจากหัวหน้าคนงาน (ชีว) ได้คัดเลือกแรงงานมาแล้วเขาไม่มีเกณฑ์การพิจารณาอะไรเพิ่มเติม

ส่วนเรื่องของอัตราค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการในการทำงาน ความคิดเห็นของหมัดไม่มีผลต่อการกำหนดในเรื่องอัตราค่าจ้างและการให้สวัสดิการในการทำงานของแรงงาน

ในแง่ของปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงาน หมัดกล่าวว่าสำหรับเรื่องสภาพการณ์ขาดแคลนแรงงานและการส่งเสริมจากภาครัฐเขาไม่มีความคิดเห็นในเรื่องดังกล่าวเพราะเป็นเรื่องที่อยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ

3. เจ้าของเรือ : ปราบ

“ปราบ” ปัจจุบันอายุ 56 ปี เป็นเจ้าของเรือโชคประดิษฐ์ชัย ปราบให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับเรื่องคุณลักษณะแรงงานว่าเป็นสิ่งสำคัญแต่เขาได้มอบอำนาจการตัดสินใจให้กับชีว กล่าวคือหลังจากที่หัวหน้าคนงาน (ชีว) และได้เรือรับจ้างได้คัดเลือกแรงงานจะไม่มีเกณฑ์การพิจารณาเพิ่มเติมอีก

สำหรับเรื่องอัตราค่าจ้าง การจ่ายเงินให้กับแรงงานจะจ่ายเป็นรายเดือนประมาณ 8,000 บาทรวมถึงมีค่าแรงพิเศษให้กับแรงงานประมาณ 1,000 บาทซึ่งแล้วแต่ยอดจับปลาในแต่ละเดือนด้วย โดยเขาจะจ่ายตามหน้าที่ความรับผิดชอบของแรงงานซึ่งความคิดเห็นส่วนตัวคิดว่าสามารถจ่ายค่าแรงให้กับแรงงานเท่ากับหรือต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำที่รัฐกำหนด

เรื่องของสวัสดิการในการทำงาน สวัสดิการที่แรงงานจะได้รับนอกเหนือจากเงินค่าจ้างคือจะดูแลยามเจ็บป่วยโดยไม่หักจากเงินเดือนรวมถึงจัดหาอาหารและที่พักให้กับแรงงาน โดยแรงงานจะอาศัยในเรือทั้งหมดและจะเป็นผู้ดำเนินการจัดการเรื่องบัตรแรงงานให้ทั้งหมด

ในแง่ของปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงาน ปราบกล่าวถึงเรื่องสภาพการณ์ขาดแคลนแรงงานว่าประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานบ้างและเมื่อประสบปัญหาเกณฑ์การจ่ายค่าแรงไม่จำเป็นต้องมีการปรับขึ้นเพราะเขาคิดว่าจ่ายเงินให้ตามความเหมาะสมแล้ว

ส่วนในด้านการส่งเสริมจากภาครัฐ ปราบกล่าวว่าเมื่อรัฐได้กำหนดให้ทำบัตรแรงงานต่างด้าวให้ถูกกฎหมายทั้งหมดประกาศนั้นไม่มีผลกระทบต่อกิจการ เนื่องจากต้องดำเนินการทำให้ถูกกฎหมายอยู่แล้วเพื่อเป็นการป้องกันปัญหาที่จะตามมาภายหลัง โดยภาครัฐไม่ได้เข้ามามีส่วนช่วยเหลือในเรื่องนี้

“ปราบ” กล่าวเพิ่มเติมถึงวิธีการที่คิดว่าดีที่สุดในการคัดเลือกแรงงานว่า การคัดเลือกต้องรับเข้ามาทำงานก่อนแล้วต้องดูว่าแรงงานเข้ากับแรงงานคนอื่นได้หรือไม่ เพื่อป้องกันการทะเลาะวิวาท รวมถึงมีความสามัคคีในการทำงานหรือไม่ เพราะเป็นเรื่องที่สำคัญเป็นการป้องกันการแบ่งพรรคพวกซึ่งเมื่อแบ่งพรรคแบ่งฝ่ายกันแล้วจะเกิดการทะเลาะวิวาทกันได้และดูแรงงานที่ขยัน ไม่ขี้เกียจ พูดยารู้เรื่อง

ตารางที่ 4.5 เปรียบเทียบแนวทางการคัดเลือกแรงงาน ของกิจการที่ 4 กิจการขนาดกลาง ชื่อเรือ โชคประดิษฐ์ชัย

ผู้มีส่วนร่วมในการ คัดเลือกแรงงาน	ความคาดหวังในคุณลักษณะแรงงานข้ามชาติ								ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผล ต่อการจ้างแรงงานข้ามชาติ		
	คุณลักษณะของแรงงาน				แรงงานมาสมัคร				สวัสดิการในการ ทำงาน	สภาพการณ์ขาด แคลนแรงงาน	การส่งเสริม จากภาครัฐ
	เพศ	อายุ	สัญชาติ	ลักษณะนิสัย	ประสบการณ์ใน การทำงาน มาก่อนหน้า	แรงงานถูก/ผิด กฎหมาย	งานเป็น ครอบครัว / รายบุคคล	อัตราค่าจ้าง			
จิว (หัวหน้า คนงาน)	ชาย	18-40 ปี	พม่า	ขยัน ไม่เกียจ งานเล็กหรือ งานใหญ่ มี ความอดทน	ไม่จำเป็นต้องมี ประสบการณ์	ผิดกฎหมาย	ทั้งสองแบบ	ไม่มีผลต่อการ กำหนดในเรื่อง อัตราค่าจ้าง	ไม่มีผลต่อการ ให้สวัสดิการใน การทำงานของ แรงงาน	เกณฑ์การคัดเลือก ต่ำลง	ไม่มีผลกระทบ กับการคัดเลือก แรงงาน
ได้เรือรับจ้าง	ชาย	18-40 ปี	พม่า	ขยัน ไม่เกียจ งานเล็กหรือ งานใหญ่ มี ความอดทน	ไม่จำเป็นต้องมี ประสบการณ์	ผิดกฎหมาย	ทั้งสองแบบ	ไม่มีผลต่อการ กำหนดในเรื่อง อัตราค่าจ้าง	ไม่มีผลต่อการ ให้สวัสดิการใน การทำงานของ แรงงาน	ไม่มีความคิดเห็นอยู่ นอกเหนือความ รับผิดชอบ	ไม่มีความ คิดเห็นอยู่ นอกเหนือความ รับผิดชอบ
ผู้ประกอบการ	ชาย	18-40 ปี	พม่า	ขยัน ไม่เกียจ งานเล็กหรือ งานใหญ่ มี ความอดทน	ไม่จำเป็นต้องมี ประสบการณ์	ผิดกฎหมาย	ทั้งสองแบบ	8,000บาทและ ค่าแรงพิเศษ 1,000 บาท	ทำบัตรแรงงาน ให้ทั้งหมด รวมถึงมีอาหาร และที่พัก	การจ่ายค่าแรงไม่ จำเป็นต้องมีการ ปรับขึ้น	ไม่มีผลกระทบ ต่อกิจการ

4.2.1.5 กิจกรรมที่ 5 กิจกรรมขนาดกลาง ชื่อเรื่อง โชควัฒนา (จ๊ว : จง, ใต้เรือรับจ้าง : เจตน์, เจ้าของเรือ : วัลภา)

1. จ๊ว : จง

“จง” ปัจจุบันอายุ 38 ปี ทำหน้าที่เป็นจ๊วหรือหัวหน้าคนงานให้กับเรือโชควัฒนา จงไม่ยอมเปิดเผยว่าทำหน้าที่จ๊วมาเป็นเวลานานเท่าใดหน้าที่หลักของจงคือคอยดูแลควบคุมงานลูกน้องรวมถึงสรรหาและคัดเลือกแรงงานใหม่เข้ามาทำงาน

จากประสบการณ์ของจงในการคัดเลือกแรงงานมานั้น เขากล่าวว่าคุณลักษณะของแรงงานที่ต้องการคือแรงงานเพศชายเพราะเป็นงานที่ใช้แรง รวมถึงการกินและการอยู่ของเพศชายง่ายกว่าเพศหญิงอีกทั้งมีความเชื่อว่าห้ามผู้หญิงลงเรือ เพราะมีความเชื่อที่ว่าหากผู้หญิงลงเรือจะทำให้จับของทะเลไม่ได้ ในแง่ของอายุจงจะเลือกแรงงานที่มีอายุ 20-35 ปีแต่ไม่ได้ให้เหตุผลประกอบ สำหรับสัญชาติของแรงงานเขามักจะเลือกรับแรงงานสัญชาติเขมรเพราะสามารถหาแรงงานได้ง่ายกว่าสัญชาติพม่า ส่วนลักษณะนิสัยนั้นแรงงานต้องมีความขยันและอดทน รวมถึงต้องมีประสบการณ์การทำงานมาก่อน คือต้องทำอาวนเป็น รู้จักเครื่องมือภายในเรือและทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ โดยจะเข้ามาสมัครงานแบบเป็นรายบุคคลแบบผิดกฎหมายเพราะในการเลือกรับแรงงานไม่ได้พิจารณาจากบัตรแรงงานต่างด้าว

เรื่องของอัตราค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการในการทำงาน จงไม่มีอิทธิพลต่อการกำหนดในเรื่องอัตราค่าจ้างและการให้สวัสดิการในการทำงานของแรงงาน

ในแง่ของปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงาน จงกล่าวว่าสภาพการณ์ขาดแคลนแรงงานประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานมาก แรงงานไม่เพียงพอ อาจเป็นเพราะรัฐกำหนดค่าแรง 300 บาททำให้แรงงานต่างด้าวเรียกร้องขึ้นค่าแรงและเมื่อไม่สามารถจ่ายค่าแรงให้ได้ แรงงานเหล่านี้ก็จะไปทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม และสภาพการณ์ขาดแคลนแรงงานนี้จึงมีผลต่อการตัดสินใจเลือกรับแรงงานเข้ามาทำงาน เกณฑ์การคัดเลือกต่ำลงกล่าวคือเมื่อแรงงานมาสมัครงานจะรับไว้ทั้งหมด

ส่วนในเรื่องของการส่งเสริมจากภาครัฐ ไม่มีผลกระทบกับการคัดเลือกแรงงาน โดยจะรับแรงงานที่มาสมัครทั้งหมดเนื่องจากแรงงานปัจจุบันหาได้ยาก

2. ใต้เรือรับจ้าง : เจตน์

“เจตน์” เป็นใต้เรือรับจ้างให้กับเรือโชควัฒนา ปัจจุบันอายุ 40 ปี หน้าที่หลักของเจตน์ในฐานะใต้เรือรับจ้างคือควบคุมเครื่องมือภายในของเรือทั้งหมด โดยเจตน์ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับเรื่องคุณลักษณะแรงงานว่าเขาอยากได้แรงงานที่ทำงานเป็นแต่เขาไม่ได้มีหน้าที่คัดเลือกแรงงาน หลังจากหัวหน้าคนงาน (จ๊ว) ได้คัดเลือกแรงงานมาเขาไม่มีเกณฑ์การพิจารณาอะไรเพิ่มเติม

เรื่องของอัตราค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการในการทำงาน ความคิดเห็นของเจตน์ไม่มีผลต่อการกำหนดในเรื่องอัตราค่าจ้างและการให้สวัสดิการในการทำงานของแรงงาน

ในแง่ของปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงาน เจตน์กล่าวว่าสำหรับเรื่องสภาพการณ์ขาดแคลนแรงงานและการส่งเสริมจากภาครัฐเขาไม่มีความคิดเห็นในเรื่องดังกล่าว เพราะเป็นเรื่องที่อยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ

3. เจ้าของเรือ : วัลภา

“วัลภา” ปัจจุบันอายุ 45 ปีเป็นเจ้าของเรือโซควัฒาและได้ทำงานในสายอาชีพนี้เป็นเวลากว่า 15 ปีเขาได้ให้สัมภาษณ์เรื่องคุณลักษณะแรงงานว่าเป็นสิ่งสำคัญแต่เขาก็มีอาการตัดสินใจไว้กับชีวิต กล่าวคือหลังจากที่หัวหน้าคนงาน (จิว) และได้เรีรับจ้างได้คัดเลือกแรงงานมาให้แล้วไม่มีเกณฑ์การพิจารณาเพิ่มเติมอีก

สำหรับเรื่องของอัตราค่าจ้าง จะคิดเป็นรายวันที่ทำงานเท่านั้นและจ่ายเป็นตัวเงินให้เป็นรายเดือนโดยเฉลี่ยจ่ายในอัตรา 500 บาท / 24 ชั่วโมง กล่าวคือจ่ายเงินตามหน้าที่ที่แตกต่างกัน เช่น หน้าที่คัดปลาจะให้ 500 บาท / 24 ชั่วโมง หน้าที่ถือท้าย 600 บาท / 24 ชั่วโมง หน้าที่เก็บอวน 550 บาท / 24 ชั่วโมง โดยความคิดเห็นส่วนตัวคิดว่าจ่ายค่าแรงให้กับแรงงานต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำที่รัฐกำหนด หากมองจากจำนวนเงินมีจำนวนมากกว่า 300 บาทต่อ 24 ชั่วโมง แต่แรงงานที่ได้ 300 บาทจะทำงานเพียง 8 ชั่วโมงเท่านั้น รวมถึงมีการจ่ายเงินพิเศษให้แก่แรงงานเพิ่มขึ้น 500-1,000 บาท ให้กับแรงงานที่มีความขยัน ใส่ใจในหน้าที่ ดูแลรักษาผลประโยชน์ให้กับกิจการทั้งนี้ขึ้นอยู่กับแรงงานแต่ละบุคคล

เรื่องสวัสดิการในการทำงาน เขากล่าวว่าจะดูแลแรงงานเมื่อเจ็บป่วย จัดหาอาหารและที่พักให้แรงงาน โดยแรงงานจะพักอาศัยในเรือเพราะต้องทำงาน 24 ชั่วโมง แต่ถ้าแรงงานป่วยหรือหยุดงานจะมีห้องพักบนฝั่งให้อยู่อาศัย

ในแง่ของปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงาน วัลภากล่าวว่าเรื่องสภาพการณ์ขาดแคลนแรงงานเมื่อประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานเกณฑ์การจ่ายค่าแรงไม่จำเป็นต้องมีการปรับขึ้นเพราะต้นทุน เช่นค่าน้ำมันเพิ่มสูงขึ้นแต่รายได้เท่าเดิมถ้ามีการปรับค่าแรงขึ้นกิจการจะขาดทุน

ส่วนในเรื่องของการส่งเสริมจากภาครัฐ เมื่อรัฐได้กำหนดให้นายจ้างสามารถดำเนินการเรื่องบัตรแรงงานต่างด้าว ประกาศนั้นมีผลกระทบกับกิจการคือการที่รัฐออกกฎหมายทำให้เจ้าหน้าที่กวาดล้างแรงงานเถื่อน ซึ่งแรงงานที่ทำงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานเถื่อนเมื่อถูกจับสร้างความเดือดร้อนหรือเมื่อเจ้าหน้าที่มีการกวาดล้างแรงงานเหล่านี้ทำให้หาแรงงานมาทำงานได้ยากขึ้นโดยภาครัฐไม่ได้เข้ามามีส่วนช่วยเหลือในเรื่องดังกล่าว มีแต่มาเก็บเงินเป็นส่วย จึงถือเป็นอุปสรรคในการเลือกรับแรงงานที่ไม่มีบัตรแรงงาน (ผิดกฎหมาย)

“วัลภา” กล่าวเพิ่มเติมอีกว่าในการคัดเลือกแรงงานนั้นปัจจุบันไม่สามารถเลือกอะไรได้ต้องให้ลองทำงานให้มีความชำนาญในเครื่องมือเรือต่าง ๆ รวมถึงต้องทำวนเป็น เข้าใจระบบการทำงานในเรือ ถ้าแรงงานสามารถทำงานได้ก็จ้างงานต่อไปแต่ถ้าแรงงานทำไม่ได้ก็ให้ออก



ตารางที่ 4.6 เปรียบเทียบแนวทางการคัดเลือกแรงงาน ของกิจการที่ 5 กิจการขนาดกลาง ชื่อเรือ โชควัฒนา

มีส่วนร่วมในการ คัดเลือกแรงงาน	ความคาดหวังในคุณลักษณะแรงงานข้ามชาติ								ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อ การจ้างแรงงานข้ามชาติ		
	คุณลักษณะของแรงงาน					แรงงานมาสมัคร			สวัสดิการ ในการทำงาน	สถานการณ์ ขาดแคลนแรงงาน	การส่งเสริม จากภาครัฐ
	เพศ	อายุ	สัญชาติ	ลักษณะนิสัย	ประสบการณ์ใน การทำงาน มาก่อนหน้า	แรงงานถูก/ ผิดกฎหมาย	งานเป็น ครอบครัว / รายบุคคล	อัตราค่าจ้าง			
ชีว (หัวหน้า คนงาน)	ชาย	20-35 ปี	เขมร	ขยันและ อดทน	ต้องมีประสบการณ์ มาก่อน	ผิดกฎหมาย	รายบุคคล	ไม่มีผลต่อการ กำหนดในเรื่อง อัตราค่าจ้าง	ไม่มีผลต่อการ ให้สวัสดิการใน การทำงานของ แรงงาน	เกณฑ์การคัดเลือกจึง ต่ำลง	ไม่มีผลกระทบ กับการคัดเลือก แรงงาน
ได้เรือรับจ้าง	ชาย	20-35 ปี	เขมร	ขยันและ อดทน	ต้องมีประสบการณ์ มาก่อน	ผิดกฎหมาย	รายบุคคล	ไม่มีผลต่อการ กำหนดในเรื่อง อัตราค่าจ้าง	ไม่มีผลต่อการ ให้สวัสดิการใน การทำงานของ แรงงาน	ไม่มีความคิดเห็นอยู่ นอกเหนือความ รับผิดชอบ	ไม่มีความคิดเห็น อยู่นอกเหนือ ความรับผิดชอบ
ผู้ประกอบการ	ชาย	20-35 ปี	เขมร	ขยันและ อดทน	ต้องมีประสบการณ์ มาก่อน	ผิดกฎหมาย	รายบุคคล	500 -600 บาท ต่อ 1 วัน รวมถึงเงิน พิเศษ 500- 1,000 บาทต่อ เดือน	ดูแลรักษายาม เจ็บป่วยรวมถึง อาหารและที่พัก	ไม่จำเป็นต้องมีการ ปรับขึ้นค่าแรง	มีผลเสียคือทำให้ หาแรงงานมา ทำงานยากขึ้น

4.2.1.6 กิจกรรมที่ 6 กิจกรรมขนาดกลาง ชื่อเรื่อง โต้แย้ง 9 (จิว : อาตือ, ไต้เรื่อรับจ้าง : ปลุก, เจ้าของเรือ : ราสี)

1. จิว : อาตือ

“อาตือ” ทำหน้าที่เป็นจิวหรือหัวหน้าคนงานให้กับเรือโต้แย้ง 9 ตั้งแต่อายุ 24 ปีปัจจุบันอายุ 34 ปีหน้าที่หลักของอาตือคือดูแลและควบคุมการทำงานของลูกน้องรวมถึงมีหน้าที่คัดเลือกแรงงานใหม่

อาตือให้ความสำคัญในเรื่องการคัดเลือกแรงงานในด้านคุณลักษณะแรงงานว่าจะเลือกรับแรงงานเพศชายและในแง่อายุเขาจะเลือกรับแรงงานอายุ 17 ปีขึ้นไปแต่ไม่ได้ให้เหตุผลประกอบสำหรับสัญชาติของแรงงานเขามักจะเลือกสัญชาติพม่าเนื่องจากแรงงานไทยไม่ทำงานนี้ถึงจะให้ค่าแรงมากก็ตาม ส่วนลักษณะนิสัยของแรงงานนั้นต้องมีความขยัน ไม่ขโมยปลา รับผิดชอบงานดี อาตือไม่ได้ให้ความสำคัญในเรื่องประสบการณ์ในการทำงานมากนัก กล่าวคือรับเข้าทั้งหมดแล้วมาฝึกงานในภายหลัง โดยแรงงานมาจากจังหวัดระนอง ซึ่งหากแรงงานเข้ามาสมัครงานทั้งครอบครัวจำเป็นต้องรับเข้ามาทำงานทั้งหมดแล้วหางานให้ทำตามความสามารถของแรงงาน ในการเลือกรับแรงงานส่วนใหญ่แรงงานที่เข้ามาสมัครงานถูกกฎหมาย แต่ที่ผิดกฎหมายก็ยังคงมีอยู่ เพราะอายุแรงงานไม่ถึงเกณฑ์ในการพาไปทำบัตร

เรื่องของอัตราค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการในการทำงาน อาตือไม่มีอิทธิพลต่อการกำหนดในเรื่องอัตราค่าจ้างและการให้สวัสดิการในการทำงานของแรงงาน

ในแง่ของปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงาน อาตือกล่าวว่าสภาวะการณ์ขาดแคลนแรงงานประสบปัญหาบ้างโดยมีแนวโน้มขึ้น ๆ ลง ๆ กล่าวคือบางเดือนมีแรงงานมากเกินไปและบางเดือนก็ขาดแคลนแรงงาน ในสภาวะการณ์ขาดแคลนแรงงานจึงทำให้เกณฑ์การคัดเลือกแรงงานต่ำลง

ส่วนเรื่องการส่งเสริมจากภาครัฐ การที่รัฐออกกฎหมายเรื่องบัตรต่างด้าวที่ต้องทำให้ถูกกฎหมาย ไม่มีผลกระทบกับการคัดเลือกแรงงานด้วยเหตุผลที่ว่าต้องนำแรงงานมาทำบัตรให้ถูกต้องและถูกกฎหมายทั้งหมดในภายหลัง

2. ไต้เรื่อรับจ้าง : ปลุก

“ปลุก” ทำหน้าที่เป็นไต้เรื่อรับจ้างให้กับเรือโต้แย้ง 9 ปัจจุบันมีอายุ 47 ปีหน้าที่หลักของปลุกในฐานะไต้เรื่อรับจ้างคือควบคุมเครื่องมือภายในเรือและเป็นผู้นำเรือออกไปหาปลากลางทะเล โดยเขาให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับคุณลักษณะแรงงานที่พึงประสงค์ว่าเขาต้องการแรงงานที่ทำงานเก่ง แต่เขาไม่ได้มีหน้าที่ในการคัดเลือกแรงงานโดยหลังจากที่หัวหน้าคนงาน (จิว) ได้คัดเลือกแรงงานมาให้แล้วเขาไม่มีเกณฑ์การพิจารณาอะไรเพิ่มเติม

สำหรับเรื่องของอัตราค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการในการทำงาน ความคิดเห็นของปลูกไม่มีผลต่อการกำหนดในเรื่องอัตราค่าจ้างและการให้สวัสดิการในการทำงานของแรงงาน

ในแง่ของปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงาน ปลูกกล่าวว่าสำหรับเรื่องสภาพการณ์ขาดแคลนแรงงานและการส่งเสริมจากภาครัฐเขาไม่มีความคิดเห็นในเรื่องดังกล่าวเพราะเป็นเรื่องที่อยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ

3. เจ้าของเรือ : ราสี

“ราสี” ปัจจุบันอายุ 49 ปีเป็นเจ้าของกิจการเรือประมงไต้ง 9 หน้าหลักคือบริหารจัดการควบคุมเรือและควบคุมการทำงานของลูกน้องในภาพรวม รวมถึงเป็นเจ้าของเงินในการลงทุนทั้งหมดเขาได้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับคุณลักษณะแรงงานเป็นสิ่งสำคัญแต่เขาก็มอบอำนาจการตัดสินใจไว้กับชีว กล่าวคือหลังจากที่หัวหน้าคนงาน (ชีว) และได้เรีรับจ้างได้คัดเลือกแรงงานมาให้แล้วไม่มีเกณฑ์การพิจารณาเพิ่มเติม

สำหรับเรื่องของอัตราค่าจ้าง ราสีกล่าวว่าให้เป็นรายเดือน 8,000-10,000 บาท ตามหน้าที่ที่แตกต่างกันโดยสูงสุดจ่ายให้ 10,000 บาท คือทำหน้าที่เป็นหัวหน้าคนงาน และลดหลั่นตามตำแหน่งงานโดยความคิดเห็นส่วนตัวคิดว่าสามารถจ่ายค่าแรงให้กับแรงงานสูงกว่าค่าแรงขั้นต่ำที่รัฐกำหนด (เมื่อเทียบกับเวลาทำงานจริง) ในบางโอกาสมีการจ่ายเงินพิเศษให้แก่แรงงานที่มีความขยันโดยพิจารณาเป็นรายบุคคล เช่น ได้เรีรับจ้างมารายงานว่าแรงงานคนนั้นขยันก็จะให้เงินพิเศษประมาณ 1,500-2,000 บาท ส่วนเรื่องค่าแรงขั้นต่ำที่รัฐกำหนดมีผลกระทบต่อการจ่ายค่าแรงให้แก่แรงงานเพราะแรงงานเรียกร้องให้จ่ายแบบ 9,000 บาท ขึ้นต่ำทุกคนทุกหน้าที่โดยอ้างรัฐกำหนดค่าแรงขั้นต่ำ

เรื่องสวัสดิการในการทำงาน ราสีกล่าวว่าให้สวัสดิการแก่แรงงานคือดูแลยามเจ็บป่วยทุกกรณี รวมทั้งจัดหาอาหารและที่พักให้กับแรงงานโดยจะให้อาศัยอยู่ในเรือ อีกทั้งจะเป็นผู้ดำเนินการจัดการเรื่องบัตรแรงงานให้เป็นแรงงานถูกกฎหมายทั้งหมด

สำหรับปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงานในเรื่องของสภาพการณ์ขาดแคลนแรงงานราสีกล่าวว่าประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานบ้างบางโอกาสทำให้เกณฑ์การจ่ายค่าแรงจำเป็นต้องมีการปรับขึ้น โดยปรับขึ้นเท่าที่สามารถทำได้ และแรงงานมีการต่อรองผ่านชีวและได้เรีรับจ้างในการขอขึ้นค่าแรง ซึ่งแรงงานคนใดมีการเรียกร้องเงินค่าแรงที่สูงเกินไปจะไล่แรงงานออกแล้วหาแรงงานใหม่มาแทน เพราะถ้าขึ้นเงินให้ตามที่เรียกร้องกิจการจะประสบปัญหาขาดทุน

ส่วนเรื่องการส่งเสริมจากภาครัฐ ราสีกล่าวว่าเมื่อรัฐได้กำหนดให้นายจ้างสามารถดำเนินการทำบัตรแรงงานต่างด้าวให้ถูกกฎหมายทั้งหมด ประกาศนั้นมีผลกระทบต่อกิจการเป็นอย่างมาก กล่าวคือเมื่อทำบัตรให้แรงงานเสร็จแล้วแรงงานจะหนีการทำงานไปทำให้กิจการเสียเงินค่าทำบัตรโดยภาครัฐไม่ได้มีส่วนช่วยเหลือในเรื่องดังกล่าวมีแต่เรียกเก็บเงินมากขึ้น เช่น มาเก็บถ้วยและ

ต้องจ่ายให้ไปแบบเลี้ยงไม่ได้ โดยถือเป็นอุปสรรคในการเลือกรับแรงงานที่ไม่มีบัตรแรงงาน (ผิดกฎหมาย) มาก่อนหน้า เขากล่าวถึงท้ายว่าในความจริงเรื่องการทำบัตรไม่ได้มีความยุ่งยากมากแต่ที่เป็นปัญหาคือการทำบัตรแล้วหนีการทำงานไปก่อนมากกว่าที่เป็นอุปสรรคที่แท้จริงโดยแรงงานเหล่านี้จะหนีไปทำงานที่อื่น เช่น ไปออกเรือที่ประเทศมาเลเซียเพราะที่นั่นรายได้จะดีกว่าที่ประเทศไทย

“ราสี” กล่าวแสดงความคิดเห็นว่าวิธีการที่คิดว่าดีที่สุดในการคัดเลือกแรงงานคือแรงงานต้องทำงานให้ก่อนประมาณ 1 เดือนแล้วค่อยคัดเลือกอีกครั้งเพราะปัจจุบันขาดแคลนแรงงานต้องรับเข้ามาก่อนแล้วค่อยคัดทิ้งภายหลัง



ตารางที่ 4.7 เปรียบเทียบแนวทางการคัดเลือกแรงงาน ของ กิจการที่ 6 กิจการขนาดกลาง ชื่อเรือ ไต้ง 9

ผู้มีส่วนร่วมในการ คัดเลือกแรงงาน	ความคาดหวังในคุณลักษณะแรงงานข้ามชาติ								ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผล ต่อการจ้างแรงงานข้ามชาติ		
	คุณลักษณะของแรงงาน					แรงงานมาสมัคร			สวัสดิการใน การทำงาน	สภาพการณ์ ขาดแคลนแรงงาน	การส่งเสริม จากภาครัฐ
	เพศ	อายุ	สัญชาติ	ลักษณะนิสัย	ประสบการณ์ใน การทำงานมา ก่อนหน้านี้	แรงงานถูก/ผิด กฎหมาย	งานเป็น ครอบครัว / รายบุคคล	อัตราค่าจ้าง			
จิว (หัวหน้า คนงาน)	ชาย	17 ปี ขึ้นไป	พม่า	ความขยัน ขโมยปลา รับผิดชอบ งานดี	มีหรือไม่มีก็ได้	ถูกกฎหมายมี มากกว่า	ทั้งครอบครัว	ไม่มีผลต่อการ กำหนดในเรื่อง อัตราค่าจ้าง	ไม่มีผลต่อการ ให้สวัสดิการใน การทำงานของ แรงงาน	การตั้งเกณฑ์การ คัดเลือกแรงงาน ต่ำลง	ไม่มีผลกระทบ กับการคัดเลือก แรงงาน
ได้เรือรับจ้าง	ชาย	17 ปี ขึ้นไป	พม่า	ความขยัน ขโมยปลา รับผิดชอบ งานดี	มีหรือไม่มีก็ได้	ถูกกฎหมายมี มากกว่า	ทั้งครอบครัว	ไม่มีผลต่อการ กำหนดในเรื่อง อัตราค่าจ้าง	ไม่มีผลต่อการ ให้สวัสดิการใน การทำงานของ แรงงาน	ไม่มีความคิดเห็นอยู่ นอกเหนือความ รับผิดชอบ	ไม่มีความ คิดเห็นอยู่ นอกเหนือความ รับผิดชอบ
ผู้ประกอบการ	ชาย	17 ปีขึ้นไป	พม่า	ความขยัน ขโมยปลา รับผิดชอบ งานดี	มีหรือไม่มีก็ได้	ถูกกฎหมายมี มากกว่า	ทั้งครอบครัว	8,000-10,000 บาทและเงิน พิเศษ 1,500 – 2,000 บาท	ดูแลยามเจ็บป่วย ทุกกรณี รวมทั้ง จัดอาหาร ที่พัก และจัดการเรื่อง บัตรแรงงาน	เกณฑ์การจ่ายค่าแรง จำเป็นต้องมีการ ปรับขึ้น	ทำให้เกิดการ หนีการทำงาน งานของแรงงาน ไปทำงานที่ ประเทศอื่น

4.2.1.7 กิจการที่ 7 กิจการขนาดกลาง ชื่อเรือ พรมานะชัย (จิว : เคน, ใต้เรือรับจ้าง : โมทย์, เจ้าของเรือ : วิทย์)

1. จิว : เคน

“เคน” ทำหน้าที่เป็นจิวหรือหัวหน้าคนงานให้กับเรือพรมานะชัย ปัจจุบันอายุ 27 ปี โดยเคนเพิ่งย้ายจากตำแหน่งนายท้าย (คุมงานท้ายเรือ) มาเป็นหัวหน้าแรงงานซึ่งในการเลื่อนตำแหน่งนี้เจ้าของเรือเป็นผู้เลื่อนตำแหน่งให้โดยเคนกล่าวว่าถึงเขาจะเพิ่งได้รับหน้าที่เป็นหัวหน้าคนงานแต่มีประสบการณ์ในการดูแลและคัดเลือกแรงงานมาพอสมควรเพราะเขาได้ทำงานทางด้านนี้มาตั้งแต่เด็ก

เคนได้ให้สัมภาษณ์ในเรื่องเกี่ยวกับคุณลักษณะว่าจะเลือกรับแรงงานเพศชายเพราะเป็นงานที่ใช้แรงมากจึงเหมาะกับเพศชายซึ่งผู้หญิงก็สามารถไปเรือได้ แต่มีกฎข้อห้ามคือห้ามเหยียบโชนเรือเพราะเป็นเรื่องที่ถือกันอย่างมากโดยผู้หญิงไปได้ 1 คน (โดยที่มีสามีทำงานในเรือลำเดียวกัน) ซึ่งผู้หญิงมีหน้าที่ทำอาหารบนเรือ (แต่การให้ผู้หญิงไปทำงานไม่เป็นที่นิยมมากนัก) ในแง่ของอายุจะเลือกแรงงานอายุ 20-30 ปีแต่ไม่ได้ให้เหตุผลประกอบ สำหรับสัญชาติของแรงงานเขามักจะเลือกแรงงานสัญชาติพม่าเป็นอันดับแรก รองลงมาคือเขมร ส่วนสัญชาติลาวจะทำงานตามบ้านบนฝั่งมากกว่าการออกเรือ ส่วนลักษณะนิสัยของแรงงานเขาพอใจที่จะเลือกรับแรงงานที่ไม่เอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดีจะได้ไม่เกิดการทะเลาะในช่วงเวลาการทำงานรวมถึงต้องทำงานเก่ง ทำอวนเป็น ไม่สร้างความเดือดร้อนให้กับนายจ้าง ส่วนเรื่องประสบการณ์ในการทำงานแรงงานต้องมีประสบการณ์อย่างน้อย 2-3 ปีกล่าวคือแรงงานต้องทำอวนเป็น ซ่อมอวนได้ รู้จักเครื่องมือที่ค่อนข้างยุ่งยากในเรือ เช่นระบบไฟเพราะต้องป้องกันการเกิดอันตรายไฟรั่ว ไฟช็อต ยกตัวอย่างล่าสุดที่ผ่านมา “ลือต” (ที่ดักปลาขึ้นเรืออยู่ที่เสาหัวเรือมีการหมุนสายमानอาจหลุดและดักใส่แรงงานได้) ถ้าไม่ชำนาญในเครื่องมือมากพอ โดยแรงงานที่เข้ามาสมัครงานจะมาเป็นรายบุคคลจากจังหวัดระนอง ซึ่งแรงงานที่เข้ามาสมัครงานนั้นถูกกฎหมายและผิดกฎหมายปะปนกัน

เรื่องของอัตราค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการในการทำงาน เคนไม่มีอิทธิพลต่อการกำหนดในเรื่องอัตราค่าจ้างและการให้สวัสดิการในการทำงานของแรงงาน

ในแง่ของปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงาน เคนกล่าวว่าเรื่องสภาพการณ์ขาดแคลนแรงงานประสบปัญหาการขาดแคลนเป็นบางช่วงไม่สามารถบอกได้อย่างชัดเจน เพราะบางครั้งก็ประสบปัญหาโดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจุบันนี้จะพบถี่ขึ้นเพราะหาแรงงานได้ยากจึงมีผลทำให้เกณฑ์การคัดเลือกแรงงานต่ำลง

ส่วนในเรื่องการส่งเสริมจากภาครัฐ การที่รัฐออกกฎหมายในเรื่องบัตรต่างด้าวที่ต้องทำให้ถูกต้องกฎหมายไม่มีผลกระทบกับการคัดเลือกแรงงาน เพราะแรงงานจะเข้ามาถูกกฎหมายหรือผิดกฎหมายจะต้องตรวจสอบและนำมาทำให้ถูกต้องในภายหลังเพื่อเป็นการป้องกันปัญหาการถูกจับ

2. ได้เรื้อรับจ้าง : โมทย์

“โมทย์” ทำหน้าที่เป็นได้เรื้อรับจ้างให้กับเรือพรมานะชัยปัจจุบันอายุ 39 ปี โมทย์ไม่ยอมเปิดเผยว่าทำหน้าที่เป็นได้เรื้อรับจ้างมานานเท่าใดหน้าที่หลักที่โมทย์รับผิดชอบคือนำเรือออกไปหาปลากลางทะเล ควบคุมระบบไฟและเครื่องมือภายในของเรือ เขาได้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับคุณลักษณะแรงงานว่าเขาต้องการแรงงานที่ทำงานเก่งแต่เขาไม่ได้มีหน้าที่ในการคัดเลือกแรงงานหลังจากที่หัวหน้าคนงาน (จิว) ได้คัดเลือกแรงงานมาแล้วเขาไม่มีเกณฑ์การพิจารณาเพิ่มเติม

ส่วนเรื่องของอัตราค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการในการทำงาน ความคิดเห็นของโมทย์ไม่มีผลต่อการกำหนดในเรื่องอัตราค่าจ้างและการให้สวัสดิการในการทำงานของแรงงาน

ในแง่ของปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงาน โมทย์กล่าวว่าสำหรับเรื่องสภาพการณ์ขาดแคลนแรงงานและการส่งเสริมจากภาครัฐเขาไม่มีความคิดเห็นในเรื่องดังกล่าวเพราะเป็นเรื่องที่อยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ

3. เจ้าของเรือ : วิทย์

“วิทย์” เป็นเจ้าของเรือพรมานะชัยปัจจุบันอายุ 48 ปี วิทย์ได้รับช่วงกิจการต่อมาจากบิดาซึ่งได้เข้ามาทำงานในสายอาชีพนี้เป็นเวลาร่วม 15 ปี เขาได้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับเรื่องคุณลักษณะแรงงานว่าหลังจากที่หัวหน้าคนงาน (จิว) และได้เรื้อรับจ้างได้คัดเลือกแรงงานมาแล้วมีเกณฑ์การพิจารณาเพิ่มเติมคือขอสำเนาประวัติและรายละเอียดต่าง ๆ ของแรงงาน (สำหรับแรงงานที่มีบัตร) จากจิวเพื่อเก็บไว้เป็นหลักฐานป้องกันปัญหาในภายหลัง

ในเรื่องของอัตราค่าจ้าง วิทย์กล่าวว่าจ่ายค่าแรงเป็นรายเดือนในอัตรา 7,000 - 12,000 บาทตามหน้าที่ที่แตกต่างกัน เช่นหัวหน้างานจ่ายเงินให้มากที่สุดเพราะหน้าที่ความรับผิดชอบมีมากกว่าลูกน้องที่รับผิดชอบเพียงแค่ว่าตามหัวหน้างานสั่ง และความคิดเห็นส่วนตัวคิดว่าสามารถจ่ายค่าแรงให้กับแรงงานที่สูงเท่ากับหรือต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำที่รัฐกำหนด เช่นหัวหน้าคนงานได้ 12,000 บาท ลูกน้องที่มีหน้าที่สาวอวนได้ 7,000-8,000 บาทเป็นต้น รวมถึงมีการจ่ายเงินพิเศษให้แก่แรงงานในบางเดือนประมาณ 1,000 - 4,000 บาท (ถ้างานหนักมากแล้วมีรายได้มากจะมีเงินพิเศษให้) โดยให้เงินพิเศษแก่แรงงานที่ทำงานเก่ง ขยัน หนักเอาเบาสู้ (โดยฟังการรายงานมาจากจิว และได้เรื้อรับจ้างเพราะเขาไม่ได้ไปทำงานในทะเลด้วย)

ส่วนเรื่องของสวัสดิการในการทำงาน วิทย์กล่าวว่านอกจากเงินที่แรงงานได้รับแล้วมีอาหารและที่พักให้กับแรงงานอาศัยอยู่ในเรือและออกค่ารักษาพยาบาลยามเจ็บป่วย แต่หากเกิดเหตุรุนแรง เช่นแขนขาดในเวลาปฏิบัติงาน (โดยที่โดนสายมามัดขัดแขนขาด) จะทำการดูแลแรงงานผู้นั้นตลอดไปเพราะแรงงานพิการซึ่งมาจากการปฏิบัติงาน แต่กรณีที่แรงงานพิการแต่ยังสามารถทำงานได้หลังหายเจ็บป่วยจะให้ทำงานต่อไปโดยไม่ลดเงินเดือนถึงจะทำงานได้น้อยลง

สำหรับปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงานในเรื่องสภาพการณ์ขาดแคลนแรงงาน วิทย์กล่าวว่าประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานบ้างแต่ไม่บ่อยมาก แต่เมื่อประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานเกณฑ์การจ่ายค่าแรงจำเป็นต้องมีการปรับขึ้นตามความเหมาะสม ในกรณีที่แรงงานเรียกร้องให้ขึ้นค่าแรงที่สูงเกินไปจำเป็นต้องให้แรงงานผู้นั้นออกจากงานถึงจะประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานก็ตามเพราะกิจการจะแบกรับรายจ่ายไม่ไหวอาจทำให้กิจการขาดทุนได้

ในส่วนของการส่งเสริมจากภาครัฐ เมื่อรัฐได้กฎหมายเรื่องแรงงานต่างด้าวที่ต้องทำให้ถูกกฎหมายทั้งหมดประกาศนั้นมีผลกระทบต่อกิจการเป็นอย่างมาก กล่าวคือแรงงานจำเป็นต้องทำเป็นแรงงานถูกกฎหมายทุกคน มิฉะนั้นเมื่อถูกจับจะเดือดร้อนมาถึงนายจ้างและจะเกิดความยุ่งยากตามมา ในเรื่องของการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวนี้นี้ภาครัฐไม่ได้เข้ามามีส่วนช่วยเหลือแต่อย่างใด

“วิทย์” กล่าวเพิ่มเติมว่าไม่มีวิธีการที่ดีที่สุดในการคัดเลือกแรงงานและเขาคิดว่าวิธีที่ดีที่สุดคือการลองผิดลองถูกโดยลองรับเข้ามาทำงานก่อนแต่วิธีนี้เป็นวิธีที่เสี่ยงมากเพราะว่าต้องจ่ายเงินไปก่อน ซึ่งถ้าได้แรงงานที่ดีก็ถือว่าโชคดี แต่ถ้าได้แรงงานที่ไม่ดีก็ต้องยอมเสียเงินในจุดนั้นไป แต่ทั้งนี้ทั้งนั้น 80% ส่วนใหญ่ก็จะไม่หนีจะทำงานกันแบบยาวนาน แต่ 20% อาจมีหนีงานบ้าง

ตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบแนวทางการคัดเลือกแรงงาน ของ กิจกรรมที่ 7 กิจกรรมขนาดกลาง ชื่อเรือ พรมานะชัย

ผู้มีส่วน ร่วมในการ คัดเลือก แรงงาน	ความคาดหวังในคุณลักษณะแรงงานข้ามชาติ								ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผล ต่อการจ้างแรงงานข้ามชาติ		
	คุณลักษณะของแรงงาน							อัตราค่าจ้าง	สวัสดิการในการ ทำงาน	สภาพการณ์ขาด แคลนแรงงาน	การส่งเสริม จากภาครัฐ
	เพศ	อายุ	สัญชาติ	ลักษณะนิสัย	ประสบการณ์ในการ ทำงานมาก่อนหน้า	แรงงานถูก / ผิดกฎหมาย	แรงงานมา สมัครงานเป็น ครอบครัว / รายบุคคล				
ครัว (หัวหน้า คนงาน)	เพศชายและ เพศหญิง สามารถไป ได้ 1 คน	20-30 ปี	พม่าและ เขมร	ไม่เอาเปรียบ เพื่อน ร่วมงาน เข้า กับเพื่อน ร่วมงานได้ดี	2-3 ปี	มีทั้งสอง แบบอย่างละ ครึ่ง	รายบุคคล	ไม่มีผลต่อการ กำหนดใน เรื่องอัตรา ค่าจ้าง	ไม่มีผลต่อการให้ สวัสดิการในการ ทำงานของ แรงงาน	เกณฑ์การ คัดเลือกแรงงาน ต่ำลง	ไม่มี ผลกระทบกับ การคัดเลือก แรงงาน
ได้เรือ รับจ้าง	เพศชายและ เพศหญิง สามารถไป ได้ 1 คน	20-30 ปี	พม่าและ เขมร	ไม่เอาเปรียบ เพื่อน ร่วมงาน เข้า กับเพื่อน ร่วมงานได้ดี	2-3 ปี	มีทั้งสอง แบบอย่างละ ครึ่ง	รายบุคคล	ไม่มีผลต่อการ กำหนดใน เรื่องอัตรา ค่าจ้าง	ไม่มีผลต่อการให้ สวัสดิการในการ ทำงานของ แรงงาน	ไม่มีความคิดเห็น อยู่นอกเหนือ ความรับผิดชอบ	ไม่มีความ คิดเห็นอยู่ นอกเหนือ ความ รับผิดชอบ
ผู้ประกอบการ กิจการ	เพศชาย และเพศ หญิง สามารถไป ได้ 1 คน	20-30 ปี	พม่าและ เขมร	ไม่เอาเปรียบ เพื่อน ร่วมงาน เข้า กับเพื่อน ร่วมงานได้ดี	2-3 ปี	มีทั้งสอง แบบอย่างละ ครึ่ง	รายบุคคล	7,000- 12,000 บาทและมีเงิน พิเศษ 1,000- 4,000 บาท	อาหาร ที่พักและ ค่ารักษาพยาบาล	การจ่ายค่าแรง จำเป็นต้องมีการ ปรับขึ้นตาม ความเหมาะสม	แรงงาน จำเป็นต้องทำ เป็นแรงงาน ถูกกฎหมาย ทุกคน

4.2.1.8 กิจการที่ 8 กิจการขนาดกลาง ชื่อเรือ ดวงเศรษฐี (ชื่อ : น้อย, ใต้เรือรับจ้าง : เบิร์ด, เจ้าของเรือ : เฉว)

1. ชื่อ : น้อย

“น้อย” ทำหน้าที่เป็นชื่อหรือหัวหน้าคนงานให้กับเรือดวงเศรษฐีปัจจุบันอายุ 37 ปี เขาไม่ยอมเปิดเผยว่าทำงานเป็นชื่ومانานเท่าใด น้อยให้สัมภาษณ์ว่าจากประสบการณ์ในการคัดเลือกแรงงานด้านคุณลักษณะแรงงานนั้น สิ่งที่เขาสนใจคือในเรื่องของเพศโดยจะเลือกเพศชายเพราะต้องออกไปกลางทะเลและต้องใช้ผู้ชายอย่างเดียวเท่านั้น ส่วนแรงงานเพศหญิงควรทำงานอยู่บนฝั่งมากกว่า เช่นทำงานในแฟปลา ในแง่ของอายุจะเลือกแรงงานอายุไม่เกิน 40 ปีแต่ไม่ได้ให้เหตุผลประกอบ สำหรับสัญชาติของแรงงานเขามักจะเลือกเลือกแรงงานสัญชาติพม่าโดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานพม่าที่มาจากรัฐยะไข่เพราะเป็นรัฐที่มีแรงงานอพยพมาทำงานในประเทศไทยมาก ส่วนในเรื่องลักษณะนิสัยของแรงงานเขาไม่มีเกณฑ์กำหนด อีกทั้งน้อยไม่ได้ให้ความสำคัญในเรื่องประสบการณ์การทำงานมากนักเพราะปัจจุบันแรงงานหายาก โดยแรงงานจะเข้ามาสมัครงานทางเกาะสอง จังหวัดระนอง โดยเข้ามาสมัครงานจะใช้ระบบพี่น้องคือแรงงานที่ทำงานอยู่แล้วจะเอาพี่น้องมาทำงานโดยส่วนใหญ่แรงงานที่เข้ามาสมัครงานจะผิดกฎหมายมาก่อนแล้วมาทำให้ถูกกฎหมายในภายหลัง

เรื่องของอัตราค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการในการทำงาน น้อยไม่มีอิทธิพลต่อการกำหนดในเรื่องอัตราค่าจ้างและการให้สวัสดิการในการทำงานของแรงงาน

ในแง่ของปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงาน น้อยกล่าวว่าเรื่องสภาพการณ์ขาดแคลนแรงงานประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานอยู่ตลอด เมื่อขาดแคลนแรงงานจึงมีผลต่อการตัดสินใจเลือกรับแรงงานเข้ามาทำงาน โดยไม่มีการตั้งเกณฑ์การคัดเลือกมากนัก กล่าวคือรับแรงงานเข้ามาทำงานทั้งหมดที่มาสมัครงาน

ส่วนในเรื่องการส่งเสริมจากภาครัฐ การที่รัฐกำหนดในเรื่องบัตรต่างด้าวที่ต้องทำให้ถูกกฎหมายไม่มีผลกระทบต่อการคัดเลือกแรงงานเพราะส่วนใหญ่แรงงานที่เข้ามาผิดกฎหมายแล้วต้องมาทำให้ถูกกฎหมายในภายหลัง

2. ใต้เรือรับจ้าง : เบิร์ด

“เบิร์ด” ทำหน้าที่เป็นใต้เรือรับจ้างให้กับเรือดวงเศรษฐีปัจจุบันอายุ 50 ปี ซึ่งเบิร์ดทำงานในตำแหน่งใต้เรือรับจ้างเป็นเวลา 25 ปีหน้าที่หลักของเบิร์ดคือการนำเรือออกไปหาปลากลางทะเลเท่านั้น ซึ่งเบิร์ดได้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับคุณลักษณะแรงงานว่าเขาต้องการแรงงานที่ทำงานเก่งแต่เขาไม่ได้มีหน้าที่ในการคัดเลือกแรงงาน หลังจากที่เขาหัวหน้าคนงาน (ชื่อ) ได้คัดเลือกแรงงานมาแล้วเขาไม่มีเกณฑ์การพิจารณาเพิ่มเติม แต่อาจดูเวลาที่รับเข้ามาทำงานแล้ว กล่าวคือดูว่าทำงานดีหรือไม่สามารถที่จะร่วมงานกับแรงงานคนอื่น ๆ ได้หรือไม่ เป็นต้น

ส่วนเรื่องของอัตราค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการในการทำงาน เบิร์ดไม่มีอิทธิพลต่อการกำหนดในเรื่องอัตราค่าจ้างและการให้สวัสดิการในการทำงานของแรงงาน

ในแง่ของปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงาน เบิร์ดกล่าวว่าสำหรับเรื่องสภาพการณ์ขาดแคลนแรงงานและการส่งเสริมจากภาครัฐเขาไม่มีความคิดเห็นในเรื่องดังกล่าวเพราะเป็นเรื่องที่อยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ

3. เจ้าของเรือ : แก้ว

“แก้ว” เป็นเจ้าของเรือควมเศรษฐกิจปัจจุบันอายุ 54 ปี แก้วทำหน้าที่บริหารจัดการในภาพรวม จะควบคุมดูแลในทุกเรื่องของกิจการ ซึ่งเขาได้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับคุณลักษณะแรงงานว่าเป็นสิ่งที่สำคัญแต่เขาก็มอบอำนาจการตัดสินใจไว้กับจ๊ว กล่าวคือหลังจากที่หัวหน้าคนงาน (จ๊ว) และได้เรือรับจ้างได้คัดเลือกแรงงานมาแล้วเขาไม่มีเกณฑ์การพิจารณาเพิ่มเติมอีก

สำหรับเรื่องอัตราค่าจ้างจะจ่ายเป็นรายเดือนในอัตรา 7,000- 8,000 บาท กล่าวคือขั้นต่ำมีถึง 7,000 บาททุกคน แต่หัวหน้า เช่นจ๊วหรือหัวหน้าคนงานจะให้ถึง 15,000 บาทเพราะมีหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบมาก แต่แรงงานที่คอยวางอวน ซ่อมอวน จะให้ 7,000 บาทเป็นต้น และความคิดเห็นส่วนตัวคิดว่าสามารถจ่ายค่าแรงให้กับแรงงาน สูง เท่ากับ หรือต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำโดยใช้หลักเกณฑ์ความรับผิดชอบต่อหน้าที่และมีการจ่ายเงินพิเศษให้แก่แรงงาน โดยจ๊วจะมารายงานความประพฤติ เช่น แรงงานทำงานดี ทำงานหลายหน้าที่ก็จะให้เงินพิเศษโดยการจ่ายค่าแรงพิเศษจะให้เงินไป 10,000 - 20,000 บาทแล้วให้จ๊วไปเป็นคนจัดการตามความเหมาะสม ส่วนในเรื่องของค่าแรงขั้นต่ำที่รัฐกำหนดมีผลกระทบต่อการจ่ายค่าแรงให้แก่แรงงาน กล่าวคือแรงงานเรียกร้องให้ขึ้นเงินเดือนวันละ 300 บาทให้ได้ขั้นต่ำ 9,000 บาท

ในเรื่องของสวัสดิการในการทำงาน นอกจากเงินที่แรงงานได้รับมีสวัสดิการให้แก่แรงงานคือค่ารักษาพยาบาล (เคยมีกรณีการรักษาเสียเป็นหลักแสนบาทเพราะแขนขาดจากการเกิดอุบัติเหตุแขนเข้าไปในควาน) รวมถึงจัดหาอาหารและที่พักแก่แรงงาน โดยอาศัยในเรือและบ้านพักคนงาน (ถ้าเป็นหัวหน้าแรงงานจะดูแลครอบครัวด้วยเพราะหัวหน้าคนงานเสมือนเป็นผู้จัดการในเรือจะให้สิทธิพิเศษมากกว่าแรงงานคนอื่น)

สำหรับปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงานในเรื่องสภาพการณ์ขาดแคลนแรงงาน แก้วกล่าวว่าประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานบ้างโดยบางเดือนที่ขาดแรงงาน ซึ่งมีแรงงานเท่าใดก็ให้ออกทำงานเท่าที่ทำได้ และเกณฑ์การจ่ายค่าแรงจำเป็นต้องมีการปรับขึ้นพร้อมทั้งดูเรือลำอื่นว่าเรือลำอื่นมีปรับขึ้นหรือไม่หรือเรือส่วนใหญ่แก้ปัญหาเรื่องนี้อย่างไร โดยถ้าเรือส่วนใหญ่ขึ้นเงินก็จะขึ้นเงินให้เหมือนกันทั้งหมด (แต่ต้องอยู่ในเกณฑ์ที่พอจะขึ้นเงินให้ได้) ถ้าเกินที่รับไหวจะยอมขาดแคลนแรงงานโดยหยุดออกเรือแล้วหาแรงงานใหม่เพราะออกเรือไปก็ไม่คุ้มกับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น

ในเรื่องของการส่งเสริมจากภาครัฐ แจ๊วกล่าวว่าการที่รัฐได้ออกกฎหมายเรื่องแรงงานต่างด้าวให้ทำให้ออกกฎหมายไม่มีผลกระทบกับกิจการและเขาคิดว่าการออกกฎหมายเป็นเรื่องที่ดีเพราะไม่ต้องหลบตำรวจ อีกทั้งถ้าแรงงานที่มาสมัครงานใหม่มีบัตรแรงงานมาอยู่แล้วซึ่งเป็นเรื่องที่ดีเพราะไม่ต้องพาไปทำบัตรใหม่ทำให้ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย แต่ข้อเสียในเรื่องนี้คือแรงงานที่ไม่มีบัตรแรงงาน (ผิดกฎหมาย) มาก่อนกล่าวคือเมื่อรัฐออกกฎหมายต่าง ๆ ขึ้นมาแรงงานที่ผิดกฎหมายส่วนใหญ่จะกลับพม่าเถวทวาย หรือรัฐยะไข่ เพราะมีโรงงานไปเปิดขึ้น แรงงานเหล่านั้นจะกลับไปทำงานที่โรงงานเป็นผลทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานในการออกเรือ อีกทั้งในเรื่องค่าแรงขั้นต่ำที่รัฐได้กำหนดให้กับแรงงานไทยส่งผลกระทบกับการกำหนดค่าแรงให้กับแรงงานต่างด้าวในกิจการ ซึ่งจากอดีตจ่ายเงินเดือน 4,000-5,000 บาท แต่ปัจจุบันนี้พม่ารู้เรื่องของการกำหนดค่าแรงขั้นต่ำทำให้เรียกร้องขอขึ้นค่าแรงเพิ่มมาก โดยรัฐไม่ได้ให้ความช่วยเหลือในเรื่องดังกล่าว

“แจ๊ว” กล่าวเพิ่มเติมอีกว่า ไม่มีวิธีการที่ดีที่สุดในการคัดเลือกแรงงานเพราะการทำการประมงคัดเลือกไม่ได้ และไม่มีแรงงานมากพอที่สามารถเลือกแรงงานได้ คือแรงงานไม่เก่งหรือไม่เป็นงานก็ต้องมาฝึกฝนและหัดใหม่



ตารางที่ 4.9 เปรียบเทียบแนวทางการคัดเลือกแรงงาน ของ กิจการที่ 8 กิจการขนาดกลาง ชื่อเรือ ดวงเศรษฐี

ผู้มีส่วนร่วมในการคัดเลือก แรงงาน	ความคาดหวังในคุณลักษณะแรงงานข้ามชาติ							ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้าง แรงงานข้ามชาติ			
	คุณลักษณะของแรงงาน							อัตราค่าจ้าง	สวัสดิการในการทำงาน	สถานการณ์ขาดแคลน แรงงาน	การส่งเสริม จากภาครัฐ
	เพศ	อายุ	สัญชาติ	ลักษณะ นิสัย	ประสบการณ์ใน การทำงานมาก่อนหน้า	แรงงานถูก/ ผิดกฎหมาย	แรงงานมาสมัคร งานเป็นครอบครัว/ รายบุคคล				
ชีว (หัวหน้า คนงาน)	ชาย	ไม่เกิน 40 ปี	พม่า (ยะไข่)	ไม่มีเกณฑ์ กำหนด	ไม่จำเป็นต้องมี ประสบการณ์	ผิดกฎหมาย	ครอบครัวใช้ระบบ พี่น้อง	ไม่มีผลต่อการ กำหนดในเรื่องอัตรา ค่าจ้าง	ไม่มีผลต่อการ ให้สวัสดิการ ในการทำงาน ของแรงงาน	รับแรงงานเข้ามา ทำงานทั้งหมดที่มา สมัครงาน	ไม่มี ผลกระทบกับ การคัดเลือก แรงงาน
ได้เรือรับจ้าง	ชาย	ไม่เกิน 40 ปี	พม่า (ยะไข่)	ไม่มีเกณฑ์ กำหนด	ไม่จำเป็นต้องมี ประสบการณ์	ผิดกฎหมาย	ครอบครัวใช้ระบบ พี่น้อง	ไม่มีผลต่อการ กำหนดในเรื่องอัตรา ค่าจ้าง	ไม่มีผลต่อการ ให้สวัสดิการ ในการทำงาน ของแรงงาน	ไม่มีความคิดเห็นอยู่ นอกเหนือความ รับผิดชอบ	ไม่มีความ คิดเห็นอยู่ นอกเหนือ ความ รับผิดชอบ
ผู้ประกอบการ	ชาย	ไม่เกิน 40 ปี	พม่า (ยะไข่)	ไม่มีเกณฑ์ กำหนด	ไม่จำเป็นต้องมี ประสบการณ์	ผิดกฎหมาย	ครอบครัวใช้ระบบ พี่น้อง	7,000-8,000 บาท รวมถึงมี ค่าเงินพิเศษ 10,000-20,000 บาทต่อ แรงงาน ทั้งหมด	ค่า รักษาพยาบาล รวมถึงมีอาหาร และที่พัก	เกณฑ์การจ่ายค่าแรง จำเป็นต้องมีการปรับ ขึ้น(ตามเรือลำอื่น)	ไม่มี ผลกระทบกับ กิจการ

4.2.1.9 กิจการที่ 9 กิจการขนาดกลาง ชื่อเรือ โชคสนั่นนาวิ (จิว : ศักดา, ใต้เรือรับจ้าง : คม, เจ้าของเรือ : พงศ์)

1. จิว : ศักดา

“ศักดา” ทำหน้าที่เป็นจิวหรือหัวหน้าคนงานให้กับเรือ โชคสนั่นนาวิ ปัจจุบันอายุ 46 ปี ศักดาไม่ยอมเปิดเผยว่าทำงานเป็นจิวเป็นเวลานานเท่าใด โดยหน้าที่ที่ศักดาต้องรับผิดชอบคือควบคุมการทำงานของลูกน้องรวมถึงเป็นผู้คัดเลือกแรงงานใหม่เข้ามาทำงานในเรือ

ในเรื่องคุณลักษณะของแรงงาน ศักดาได้ให้ความสำคัญในเรื่องของเพศโดยจะเลือกรับแรงงานเพศชายเท่านั้น เพราะงานประมงเป็นงานที่ใช้แรงมากและในแง่ของอายุ ศักดาจะเลือกแรงงานที่มีอายุ 18-25 ปี เพราะสอนงานอะไรเข้าใจได้ง่าย ใช้งานได้ง่าย สำหรับสัญชาติของแรงงาน เขามักจะเลือกแรงงานสัญชาติพม่าแต่ไม่ได้ให้เหตุผลประกอบ ส่วนในเรื่องลักษณะนิสัยของแรงงานที่เขาพอใจที่จะเลือกรับคือแรงงานต้องมีความซื่อสัตย์ ขยัน พูรู้เรื่อง และต้องมีประสบการณ์การทำงาน 1 ปีขึ้นไป ซึ่งสิ่งที่มีทักษะมาก่อนคือ เย็บอวนเป็น แก้ปัญหาตอนวางอวนได้ (หมายถึงตอนที่กำลังทำงาน) โดยแรงงานเข้ามาสมัครงานเป็นรายบุคคลโดยส่วนใหญ่มาจากจังหวัดระนองและจังหวัดชุมพรเป็นบางส่วน แรงงานที่เข้ามาสมัครงานนั้นมีทั้งถูกกฎหมายและผิดกฎหมายปะปนกัน

เรื่องของอัตราค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการในการทำงาน ศักดาไม่มีอิทธิพลต่อการกำหนดในเรื่องอัตราค่าจ้างและการให้สวัสดิการในการทำงานของแรงงาน

ในแง่ของปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน ศักดาบอกว่าสภาวะการณ์ขาดแคลนประมงปัญหาการขาดแคลนบ้าง มีตลอดทุกปี ปีละประมาณ 2-3 เดือน ซึ่งสภาวะการณ์ขาดแคลนแรงงานมีผลต่อการตัดสินใจเลือกรับแรงงานเข้ามาทำงานแต่การตั้งเกณฑ์การคัดเลือกไม่ต่ำลงเพราะเกณฑ์การคัดเลือกต่ำมากแล้ว

ในด้านการส่งเสริมจากภาครัฐ ศักดาบอกว่าการที่รัฐออกกฎหมายในเรื่องบัตรต่างด้าวที่ต้องทำให้ถูกกฎหมายไม่มีผลกระทบกับการคัดเลือกแรงงานแต่มีผลทำให้ต้นทุนค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น

2. ใต้เรือรับจ้าง : คม

“คม” ทำหน้าที่เป็นใต้เรือรับจ้างให้กับเรือ โชคสนั่นนาวิ ปัจจุบันอายุ 50 ปี คมไม่ยอมเปิดเผยว่าทำหน้าที่เป็นใต้เรือรับจ้างเป็นเวลานานเท่าใด โดยหน้าที่หลักของคมคือนำเรือออกไปหาปลากลางทะเล เขาได้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับเรื่องคุณลักษณะแรงงานว่าเขาอยากได้แรงงานที่ทำงานเป็น แต่เขาไม่ได้มีหน้าที่ในการคัดเลือกแรงงานซึ่งหลังจากที่หัวหน้าคนงาน (จิว) ได้คัดเลือกแรงงานมาแล้วเขาไม่มีเกณฑ์การพิจารณาเพิ่มเติม

ส่วนเรื่องของอัตราค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการในการทำงาน คมไม่มีอิทธิพลต่อการกำหนดในเรื่องอัตราค่าจ้างและการให้สวัสดิการในการทำงานของแรงงาน

ในแง่ของปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงาน คมกล่าวว่าสำหรับเรื่องสภาพการณ์ขาดแคลนแรงงานและการส่งเสริมจากภาครัฐเขาไม่มีความคิดเห็นในเรื่องดังกล่าวเพราะเป็นเรื่องที่อยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ

3. เจ้าของเรือ : พงศ์

“พงศ์” เป็นเจ้าของเรือ โชคสนั่นนาวิปัจจุบันอายุ 54 ปี หน้าที่ของพงศ์คือดูแลในภาพรวมของกิจการเช่นในเรื่องของรายรับ รายจ่าย ดูแลลูกน้องหรือในส่วนของลูกค้าที่มาซื้อสินค้าซึ่งพงศ์ได้ให้สัมภาษณ์เรื่องคุณลักษณะแรงงานว่าเป็นสิ่งที่สำคัญแต่เขาก็มอบอำนาจการตัดสินใจให้กับจิว กล่าวคือหลังจากที่หัวหน้าคนงาน (จิว) และได้เรีรับจ้างได้คัดเลือกแรงงานมาแล้วเขาไม่มีเกณฑ์การพิจารณาเพิ่มเติม อีกทั้งเขาไม่ได้ไปทำงานกลางทะเลจึงไม่รู้เวลาทำงานที่แท้จริงว่าเป็นอย่างไรจึงให้จิวเป็นผู้จัดการในเรื่องนี้ทั้งหมด

ส่วนในเรื่องของอัตราค่าจ้างมีการจ่ายให้กับแรงงานเป็นรายเดือนในอัตรา 6,500-9,000 บาท ตามหน้าที่ความรับผิดชอบรวมถึงมีการจ่ายเงินพิเศษให้แก่แรงงาน 1,000-2,000 บาทในกรณีที่แรงงานขยันทำงาน รับผิดชอบหน้าที่ที่จะให้เงินพิเศษ (จิวจะเป็นผู้มารายงาน) และความคิดเห็นส่วนตัวคิดว่าสามารถจ่ายค่าแรงให้กับแรงงานที่สูง เท่ากับหรือต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำที่รัฐกำหนด (ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ)

สำหรับเรื่องสวัสดิการในการทำงาน พงศ์กล่าวว่านอกจากเงินที่แรงงานได้รับแล้วมีสวัสดิการคือค่ารักษาพยาบาลรวมถึงมีการจัดหาอาหารและที่พักให้กับแรงงาน โดยแรงงานเหล่านี้จะอาศัยในเรือและบ้านเช่าที่เช่าไว้ให้

ในแง่ของปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงานในเรื่องสภาพการณ์ขาดแคลนแรงงานพงศ์กล่าวว่าประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานแต่ถือเป็นเรื่องปกติโดยคนเก่าออกไปและคนใหม่เข้ามาทำให้เกณฑ์การจ่ายค่าแรงจำเป็นต้องมีการปรับขึ้น ซึ่งแรงงานมีการต่อรองค่าแรงผ่านจิว และได้เรีรับจ้างอยู่ตลอดเวลาแต่ไม่สามารถให้ได้ตามที่แรงงานเรียกร้องแต่จะเพิ่มค่าแรงให้เฉพาะที่เห็นสมควรเท่านั้น ซึ่งถ้าแรงงานมีการเรียกร้องเงินค่าแรงที่สูงเกินไปวิธีการรับมือ คือนำแรงงานมาพูดคุยกันและเจรจาตกลง แต่กรณีที่ไม่ลงตัวต้องให้จิวหาแรงงานใหม่มาทำงานแทน

ในเรื่องการส่งเสริมจากภาครัฐ พงศ์กล่าวว่าภาครัฐออกกฎหมายเรื่องแรงงานต่างด้าวที่ต้องทำให้ถูกต้องกฎหมายทั้งหมด ประกาศนั้นมีผลกระทบอย่างมากกับกิจการ กล่าวคือเมื่อทำบัตรแรงงานให้เสร็จเรียบร้อยจะมีการหลบหนีเพื่อเป็นการเลี่ยงค่าทำบัตร ทำให้เสียเงินและเสียเวลาในการดำเนินการทำบัตรซึ่งภาครัฐไม่ได้เข้ามามีส่วนช่วยเหลือในเรื่องดังกล่าว

“พงศ์” กล่าวเพิ่มเติมถึงวิธีการที่คิดว่าดีที่สุดในการคัดเลือกแรงงานคือเขาจะมองในภาพรวม เพราะเป็นหน้าที่ที่ชีวิตจะเป็นผู้คัดเลือกแรงงานมา แต่สิ่งที่ควรเลือกคือเลือกแรงงานที่ขยันทำงาน ไม่อู้งาน พร้อมรับกับงานที่หนักได้และเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดีจะได้ไม่มีเหตุทะเลาะหรือทำร้ายกัน



ตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบแนวทางการคัดเลือกแรงงาน ของ กิจการที่ 9 กิจการขนคกลาง ชื่อเรือ โชคสนั่นนาวี

ผู้มีส่วนร่วมใน การคัดเลือก แรงงาน	ความคาดหวังในคุณลักษณะแรงงานข้ามชาติ								ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้าง แรงงานข้ามชาติ		
	คุณลักษณะของแรงงาน					แรงงานมา			สวัสดิการใน การทำงาน	สภาพการณ์ขาดแคลน แรงงาน	การส่งเสริม จากภาครัฐ
	เพศ	อายุ	สัญชาติ	ลักษณะนิสัย	ประสบการณ์ใน การทำงานมา ก่อนหน้านี้	แรงงานถูก / ผิด กฎหมาย	สมัครงานเป็น ครอบครัว / รายบุคคล	อัตราค่าจ้าง			
ครัว (หัวหน้า คนงาน)	ชาย	18-25 ปี	พม่า	มีความซื่อสัตย์ ขยัน พูดยุรู้เรื่อง	มีประสบการณ์ การทำงานมา ก่อนหน้านี้ 1 ปีขึ้นไป	ถูกกฎหมายและ ผิดกฎหมาย ผสมกัน	รายบุคคล	ไม่มีผลต่อการ กำหนดใน เรื่องอัตรา ค่าจ้าง	ไม่มีผลต่อการ ให้สวัสดิการใน การทำงานของ แรงงาน	เกณฑ์การคัดเลือกไม่ ต่ำลง	ไม่มี ผลกระทบกับ การคัดเลือก แรงงาน
ได้เรือรับจ้าง	ชาย	18-25 ปี	พม่า	มีความซื่อสัตย์ ขยัน พูดยุรู้เรื่อง	มีประสบการณ์ การทำงานมา ก่อนหน้านี้ 1 ปีขึ้นไป	ถูกกฎหมายและ ผิดกฎหมายผสม กัน	รายบุคคล	ไม่มีผลต่อการ กำหนดใน เรื่องอัตรา ค่าจ้าง	ไม่มีผลต่อการ ให้สวัสดิการใน การทำงานของ แรงงาน	ไม่มีความคิดเห็นอยู่ นอกเหนือความ รับผิดชอบ	ไม่มีความ คิดเห็นอยู่ นอกเหนือ ความ รับผิดชอบ
ผู้ประกอบการ	ชาย	18-25 ปี	พม่า	มีความซื่อสัตย์ ขยัน พูดยุรู้เรื่อง	มีประสบการณ์ การทำงานมา ก่อนหน้านี้ 1 ปีขึ้นไป	ถูกกฎหมายและ ผิดกฎหมายผสม กัน	รายบุคคล	6,500-9,000 บาทและ จ่ายเงินพิเศษ ให้แก่แรงงาน 1,000-2,000 บาท	ค่า รักษาพยาบาล รวมถึงมีการจัด อาหารและที่พัก	การจ่ายค่าแรง จำเป็นต้องมีการปรับ ขึ้น	แรงงานนี้ งานเพราะ หลีกเลี่ยงค่า ทำบัตร แรงงาน

4.2.1.10 กิจการที่ 10 กิจการขนาดเล็ก ชื่อเรือ รุ่งมานะ (ชิว : อัม, ใต้เรือรับจ้าง : ภัทร, เจ้าของเรือ : ปู่)

1. ชิว : อัม

“อัม” ทำหน้าที่เป็นชิวหรือหัวหน้าคนงานให้กับเรือรุ่งมานะปัจจุบันอายุ 38 ปีอัมไม่ยอมเปิดเผยว่าทำหน้าที่เป็นชิวเป็นเวลานานเท่าใด โดยจากประสบการณ์ในการทำงานของอัมในเรื่องการคัดเลือกแรงงานในด้านคุณลักษณะแรงงานอัมกล่าวว่า จะเลือกรับแรงงานเพศชายส่วนในแง่ของอายุอัมเลือกรับแรงงานที่มีอายุ 20-40 ปีแต่ไม่ได้ให้เหตุผลประกอบ สำหรับสัญชาติของแรงงานเขามักจะเลือกแรงงานสัญชาติพม่าเพราะเป็นแรงงานที่หาได้ง่ายที่สุดถ้าเปรียบเทียบกับแรงงานเขมรหรือลาว ส่วนลักษณะนิสัยที่เขาพึงพอใจที่จะร่วมงานด้วยคือต้องมีความซื่อสัตย์มาเป็นอันดับแรกรวมถึงมีความขยันและอดทน ซึ่งเขาไม่ได้ให้ความสำคัญในเรื่องประสบการณ์ในการทำงานมากนักเพราะสามารถฝึกฝนได้ โดยแรงงานที่เข้ามาสมัครงานจะเป็นรายบุคคลซึ่งมาจากจังหวัดชุมพร ส่วนใหญ่แรงงานที่เข้ามาสมัครงานจะมีทั้งถูกกฎหมายและผิดกฎหมายแต่ส่วนใหญ่จะมาแบบผิดกฎหมาย

เรื่องของอัตราค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการในการทำงาน อัมไม่มีอิทธิพลต่อการกำหนดในเรื่องอัตราค่าจ้างและการให้สวัสดิการในการทำงานของแรงงาน

ในแง่ของปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงาน อัมกล่าวว่าสภาวะการขาดแคลนแรงงานประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานบ้างในบางเดือนและมีผลเป็นอย่างมากต่อการตัดสินใจเลือกรับแรงงานเข้ามาทำงาน โดยการตั้งเกณฑ์การคัดเลือกแรงงานจะต่ำลง

ส่วนเรื่องการส่งเสริมจากภาครัฐ อัมกล่าวว่าการที่รัฐออกกฎหมายในเรื่องบัตรต่างด้าวที่ต้องทำให้ถูกกฎหมายไม่มีผลกระทบกับการคัดเลือกแรงงานเพราะในการคัดเลือกไม่ได้เลือกเฉพาะแรงงานที่ถูกกฎหมายเท่านั้น

2. ใต้เรือรับจ้าง : ภัทร

“ภัทร” ทำหน้าที่เป็นใต้เรือรับจ้างให้กับเรือรุ่งมานะปัจจุบันอายุ 50 ปีซึ่งภัทรได้ประกอบอาชีพเป็นใต้เรือรับจ้างเป็นเวลา 20 ปี โดยหน้าที่หลักของภัทรคือเป็นผู้นำเรือออกไปหาปลากลางทะเลและควบคุมเครื่องมือทั้งหมดภายในเรือ ซึ่งภัทรได้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับคุณลักษณะแรงงานว่าเขาต้องการแรงงานที่ทำงานเป็นแต่เขาไม่ได้มีหน้าที่ในการคัดเลือกแรงงานซึ่งหลังจากที่หัวหน้าคนงาน (ชิว) ได้คัดเลือกแรงงานมาแล้วเขาไม่มีเกณฑ์การพิจารณาเพิ่มเติม

สำหรับเรื่องของอัตราค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการในการทำงาน ภัทรไม่มีอิทธิพลต่อการกำหนดในเรื่องอัตราค่าจ้างและการให้สวัสดิการในการทำงานของแรงงาน

ในแง่ของปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงาน ภัทรกล่าวว่าสำหรับเรื่องสภาพการณ์ขาดแคลนแรงงานและการส่งเสริมจากภาครัฐเขาไม่มีความคิดเห็นในเรื่องดังกล่าวเพราะเป็นเรื่องที่อยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ

3. เจ้าของเรือ : ปู่

“ปู่” เป็นเจ้าของเรือรุ่งมานะปัจจุบันอายุ 52 ปี ปู่ได้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับคุณลักษณะแรงงานว่าเป็นสิ่งที่สำคัญแต่เขาได้มอบอำนาจการตัดสินใจให้กับจ้าว กล่าวคือหลังจากที่หัวหน้าคนงาน (จ้าว) และได้เรือรับจ้างได้คัดเลือกแรงงานมาแล้วเขาไม่มีเกณฑ์การพิจารณาเพิ่มเติม แต่ในบางครั้งจะให้จ้าวถ่ายสำเนาเอกสารประวัติส่วนตัว (สำหรับแรงงานที่ถูกกฎหมายแล้ว) มาเก็บไว้

สำหรับเรื่องของอัตราค่าจ้าง ปู่กล่าวว่าการจ่ายเงินให้กับแรงงานจะจ่ายเป็นรายเดือน ในอัตรา 7,000-10,000 บาท ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ กล่าวคือถ้าเป็นหัวหน้าคนงาน 10,000 บาท รองหัวหน้า 9,000 บาท และลูกน้องที่ทำหน้าที่ทั่วไปคือใช้แต่แรงจะอยู่ประมาณ 7,000 – 8,000 บาท ซึ่งความคิดเห็นส่วนตัวคิดว่าสามารถจ่ายค่าแรงให้กับแรงงานสูงกว่าค่าแรงขั้นต่ำที่รัฐกำหนด (เทียบเวลาจริง คือ 21-22 วันต่อเดือน) รวมถึงมีเงินพิเศษ 1,500 – 3,000 บาทให้แก่แรงงานที่ทำงานหลายหน้าที่และรับผิดชอบหลายอย่างต่อจากหัวหน้าคนงาน

ในเรื่องของสวัสดิการในการทำงาน นอกจากเงินเดือนแล้วได้ให้สวัสดิการแก่แรงงานคือจะดูแลในยามเจ็บป่วยโดยออกค่ารักษาพยาบาลให้ทุกกรณีโดยไม่หักจากเงินเดือนรวมถึงมีการจัดหาอาหารและที่พักให้กับแรงงานโดยให้แรงงานพักอาศัยในเรือ อีกทั้งจะเป็นผู้ดำเนินการจัดการเรื่องบัตรแรงงานให้ทั้งหมดเพื่อป้องกันการถูกตำรวจจับ

ในแง่ของปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงาน ปู่กล่าวว่าสภาพการณ์ขาดแคลนแรงงานในกิจการประมงปัญหาการขาดแคลนแรงงานบ้างจำเป็นต้องมีการปรับค่าแรงขึ้น ซึ่งแรงงานมีการต่อรองผ่านจ้าว และได้เรือรับจ้างในเรื่องขอขึ้นค่าแรง แต่กรณีที่แรงงานมีการเรียกร้องเงินค่าแรงที่สูงเกินการแก้ไขปัญหาคือให้แรงงานนั้นออกแล้วหาแรงงานใหม่มาทดแทน

ส่วนในเรื่องของการส่งเสริมจากภาครัฐ ปู่กล่าวว่าสิ่งที่รัฐได้ออกกฎหมายเรื่องบัตรแรงงานต่างด้าวที่ต้องทำให้ถูกกฎหมายทั้งหมด ตามประกาศนั้นมีผลกระทบอย่างมากต่อกิจการ กล่าวคือถ้าเป็นแรงงานที่ผิดกฎหมายต้องดำเนินการให้ถูกต้องทั้งหมดเพื่อป้องกันการถูกจับในภายหลัง และเมื่อดำเนินการให้ถูกต้องจะมีในเรื่องของค่าใช้จ่ายในการทำบัตรและเวลาที่เสียไปในการทำตามขั้นตอนต่าง ๆ รวมถึงต้องเสียต่อการหนีงานของแรงงานอีกด้วย ซึ่งภาครัฐไม่ได้เข้ามามีส่วนช่วยเหลือในเรื่องดังกล่าว

“ปู่” กล่าวเพิ่มเติมอีกว่า ไม่มีวิธีการที่ดีที่สุดในการคัดเลือกแรงงานและไม่มีเกณฑ์ที่แน่นอนในการคัดเลือก ต้องใช้ระบบทดลองงาน ลองผิดลองถูก เสมือนเป็นการมาฝึกงาน 1 เดือน ถ้าแรงงานทำงานได้ก็จ้างให้ทำงานต่อไปแต่ถ้าทำไม่ได้ก็ต้องสับเปลี่ยนและหาแรงงานใหม่มาทำงานแทน

ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบแนวทางการคัดเลือกแรงงาน ของ กิจการที่ 10 กิจการขนาดเล็ก ชื่อเรือ รุ่งมานะ

ผู้มีส่วนร่วมใน การคัดเลือก แรงงาน	ความคาดหวังในคุณลักษณะแรงงานข้ามชาติ								ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้าง แรงงานข้ามชาติ		
	คุณลักษณะของแรงงาน										
	เพศ	อายุ	สัญชาติ	ลักษณะนิสัย	ประสบการณ์ ในการทำงาน มาก่อนหน้า	แรงงานถูก/ ผิดกฎหมาย	แรงงานมาสมัคร งานเป็นครอบครัว / รายบุคคล	อัตราค่าจ้าง	สวัสดิการในการ ทำงาน	สภาพการณ์ขาด แคลนแรงงาน	การส่งเสริมจาก ภาครัฐ
จ้าง (หัวหน้า คนงาน)	ชาย	20-40 ปี	พม่า	มีความ ซื่อสัตย์ซน และอดทน	มีหรือไม่มี ก็ได้	ผิดกฎหมาย	รายบุคคล	ไม่มีผลต่อการ กำหนดในเรื่อง อัตราค่าจ้าง	ไม่มีผลต่อการให้ สวัสดิการในการ ทำงานของแรงงาน	เกณฑ์การคัดเลือก แรงงานต่ำลง	ไม่มีผลกระทบ กับการคัดเลือก แรงงาน
ได้เรือรับจ้าง	ชาย	20-40 ปี	พม่า	มีความ ซื่อสัตย์ซน และอดทน	มีหรือไม่มี ก็ได้	ผิดกฎหมาย	รายบุคคล	ไม่มีผลต่อการ กำหนดในเรื่อง อัตราค่าจ้าง	ไม่มีผลต่อการให้ สวัสดิการในการ ทำงานของแรงงาน	ไม่มีความคิดเห็น อยู่นอกเหนือความ รับผิดชอบ	ไม่มีความ คิดเห็นอยู่ นอกเหนือความ รับผิดชอบ
ผู้ประกอบการ	ชาย	20-40 ปี	พม่า	มีความ ซื่อสัตย์ซน และอดทน	มีหรือไม่มี ก็ได้	ผิดกฎหมาย	รายบุคคล	7,000-10,000 บาท รวมถึงมีเงินพิเศษ 1,500 – 3,000 บาท	ออกค่ารักษาพยาบาล ให้ทุกกรณี มีอาหาร และที่พักรวมทั้ง ค่านินาการจัดการ เรื่องบัตรแรงงานให้	จำเป็นต้องมีการ ปรับค่าแรงขึ้น	ขั้นตอนยุ่งยาก ทำให้เสียเงิน และเสียเวลาใน การหาแรงงานที่ เสี่ยงต่อการที่ แรงงานจะหนี การทำงาน

4.2.1.11 กิจการที่ 11 กิจการขนาดเล็ก ชื่อเรือ ศรีเทพ (จิว : เสน่ห์, ได้เรือรับจ้าง : สะอาด, เจ้าของเรือ : สมนึก)

1. จิว : เสน่ห์

“เสน่ห์” ทำหน้าที่เป็นจิวหรือหัวหน้าคนงานให้กับเรือศรีเทพปัจจุบันอายุ 33 ปี เสน่ห์ไม่ยอมเปิดเผยว่าทำหน้าที่เป็นจิวมาเป็นเวลานานเท่าใด โดยประสบการณ์ในการคัดเลือกแรงงานเขากล่าวถึงหลักที่ใช้คัดเลือกแรงงานเกี่ยวกับคุณลักษณะแรงงานว่าจะเลือกรับแรงงานเพศชาย เพราะเป็นงานที่หนักมากในแง่ของอายุเขาจะเลือกแรงงานอายุ 18-40 ปีแต่ไม่ได้ให้เหตุผลประกอบสำหรับสัญชาติของแรงงานเขามักจะเลือกสัญชาติพม่าเพราะแรงงานสามารถอยู่ร่วมกันกับแรงงานที่แปลภาษาได้ ซึ่งถ้าเลือกรับสัญชาติเวียดนามหรือกัมพูชาจะมาอยู่ร่วมกันกับแรงงานในแพไม่ได้ ส่วนลักษณะนิสัยที่เขาพึงประสงค์คือต้องมีความซื่อสัตย์ ขยัน และเขาไม่ได้ให้ความสำคัญเรื่องประสบการณ์ในการทำงานมากนักเพราะสามารถฝึกหัดได้ในภายหลัง ซึ่งแรงงานที่เข้ามาสมัครงานจะมาเป็นรายบุคคลมาทางจังหวัดระนอง ส่วนใหญ่แรงงานที่เข้ามาสมัครงานนั้นจะผิดกฎหมายมากกว่าถูกกฎหมาย

เรื่องของอัตราค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการในการทำงาน เสน่ห์ไม่มีอิทธิพลต่อการกำหนดในเรื่องอัตราค่าจ้างและการให้สวัสดิการในการทำงานของแรงงาน

ในแง่ของปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงาน เสน่ห์กล่าวว่าเรื่องสภาพการขาดแคลนแรงงานไม่ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานซึ่งน้อยครั้งมากที่จะเจอกับปัญหานี้ จึงทำให้การตั้งเกณฑ์การคัดเลือกไม่ต่ำลง ซึ่งความเป็นจริงเกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกแรงงานต่ำมากอยู่แล้ว

ส่วนในเรื่องของการส่งเสริมจากภาครัฐ เสน่ห์กล่าวว่ากรณีที่รัฐออกกฎหมายในเรื่องบัตรต่างด้าวที่ต้องทำให้ถูกกฎหมายไม่มีผลกระทบกับการคัดเลือกแรงงาน เพราะแรงงานที่ผิดกฎหมายจะทำให้ถูกกฎหมายในภายหลัง

2. ได้เรือรับจ้าง : สะอาด

“สะอาด” ทำหน้าที่เป็นได้เรือรับจ้างให้กับเรือศรีเทพเป็นเวลา 5 ปีปัจจุบันอายุ 45 ปี สะอาดได้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับคุณลักษณะแรงงานว่าเขาต้องการแรงงานที่ทำงานเป็นแต่เขาไม่ได้มีหน้าที่ในการคัดเลือกแรงงานซึ่งหลังจากที่หัวหน้าคนงาน (จิว) ได้คัดเลือกแรงงานมาแล้วเขาไม่มีเกณฑ์การพิจารณาเพิ่มเติม

ส่วนเรื่องของอัตราค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการในการทำงาน สะอาดไม่มีอิทธิพลต่อการกำหนดในเรื่องอัตราค่าจ้างและการให้สวัสดิการในการทำงานของแรงงาน

ในแง่ของปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงาน สะอาดกล่าวว่าสำหรับเรื่องสภาพการณ์ขาดแคลนแรงงานและการส่งเสริมจากภาครัฐเขาไม่มีความคิดเห็นในเรื่องดังกล่าวเพราะเป็นเรื่องที่อยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ

3. เจ้าของเรือ : สมนึก

“สมนึก” เป็นเจ้าของเรือตรีเทพปัจจุบันอายุ 54 ปี ซึ่งหน้าที่หลักของสมนึกคือบริหารจัดการในภาพรวมของกิจการทั้งหมดทั้งรายรับและรายจ่าย สมนึกได้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับคุณลักษณะแรงงานว่าเป็นสิ่งที่สำคัญแต่เขาก็มอบอำนาจการตัดสินใจให้กับจ๊ว กล่าวคือหลังจากที่หัวหน้าคนงาน (จ๊ว) และได้เรือรับจ้างได้คัดเลือกแรงงานมาแล้วเขาไม่มีเกณฑ์การพิจารณาเพิ่มเติม

ส่วนในเรื่องของอัตราค่าจ้าง มีการจ่ายเป็นรายเดือนในอัตรา 6,000-12,000 บาท ตามหน้าที่ที่แตกต่างกัน กล่าวคือจ่ายต่ำที่สุดให้แก่แรงงานที่ฝึกหัดใหม่จะจ่าย 6,000 บาท และจ่ายสูงสุด 12,000 บาทแก่หัวหน้างานที่มีหน้าที่ดูแลแรงงานทั้งหมดและความคิดเห็นส่วนตัวคิดว่าสามารถจ่ายค่าแรงให้กับแรงงานทั้งสูง เท่ากับหรือต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำ (ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ) รวมถึงมีการจ่ายเงินพิเศษให้แก่แรงงาน จำนวน 500-1,000 บาท ในกรณีที่แรงงานทำงานดี รู้จักหน้าที่ความรับผิดชอบ

เรื่องสวัสดิการในการทำงาน สมนึกกล่าวว่านอกจากเงินเดือนแล้วมีสวัสดิการคือการออกค่ารักษาพยาบาลยามเจ็บป่วย รวมถึงจัดหาอาหารและที่พักให้กับแรงงานโดยจะให้อาศัยอยู่ในเรือหรือถ้าไปอยู่บ้านเช่าก็อนุญาตแต่ค่าเช่าบ้านต้องจ่ายเอง (กรณีมีครอบครัวมีลูก) รวมถึงเป็นผู้ดำเนินการจัดการเรื่องบัตรแรงงานให้ทั้งหมด โดยที่ไม่กลัวว่าแรงงานจะหนีงานเมื่อทำบัตรแรงงานให้เรียบร้อยแล้วเพราะเขาคิดว่าถ้าไม่โหดร้ายทารุณแรงงานมากเกินไปแรงงานก็จะไม่หนีงานรวมถึงแรงงานที่หนีนายจ้างส่วนใหญ่นั้นเป็นเพราะนายจ้างโหดร้ายแก่แรงงานเหล่านี้

ในแง่ของปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงาน สมนึกกล่าวว่าเรื่องของสภาพการณ์ขาดแคลนแรงงานประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานบ้าง เกณฑ์การจ่ายค่าแรงจำเป็นต้องมีการปรับขึ้น แต่ในกรณีที่ขาดแคลนแรงงานก็มีการปรับขึ้นตามเรื่อลำอื่นอยู่แล้ว และในกรณีที่แรงงานเรียกร้องเงินค่าแรงที่สูงเกินไปวิธีการในการรับมือ คือให้แรงงานไปอยู่เรือลำอื่นแต่ความเป็นจริงแรงงานจะกลับมาเอง สถานการณ์ในปัจจุบันเป็นแบบนี้

เรื่องการส่งเสริมจากภาครัฐ สมนึกกล่าวว่ากรณีที่รัฐได้ออกกฎหมายเรื่องบัตรแรงงานต่างด้าวที่ต้องทำให้ถูกต้องตามกฎหมาย ประการนั้นไม่มีผลกระทบต่อกิจการเพราะแรงงานที่ผิดกฎหมายจะทำให้ถูกกฎหมายในภายหลัง ซึ่งภาครัฐไม่ได้เข้ามามีส่วนช่วยเหลือในเรื่องดังกล่าว แต่มีมาเรียกเก็บเงิน (ส่วย) เพิ่มขึ้นมากกว่า ส่วนในเรื่องค่าแรงขั้นต่ำที่รัฐได้กำหนดให้กับแรงงานไทยไม่

ส่งผลกระทบต่อข้อกำหนดค่าแรงให้กับแรงงานต่างด้าวในกิจการเพราะการกำหนดค่าแรงนั้นจะจ่ายให้เสมอเท่ากับเรือลำอื่นไม่ได้ตามที่รัฐกำหนด

“สมนึก” กล่าวเพิ่มเติมอีกว่าการคัดเลือกแรงงานนั้นต้องมีการทดลองงานดูแล้วค่อยตัดสินใจเลือกแรงงานที่ไม่ดีจะคัดทิ้งและแรงงานที่ดีจะเลือกเก็บไว้ แต่ความเป็นจริงไม่ค่อยมีให้เลือกมากนักและ เวลาทำงานร่วมกันต้องไม่โหดกับแรงงานมาก ถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน แรงงานก็จะไม่หนีงานและกิจการก็ไม่ต้องเสียเวลาหาและฝึกแรงงานใหม่



ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบแนวทางการคัดเลือกแรงงาน ของ กิจการที่ 11 กิจการขนาดเล็ก ชื่อเรือ ศรีเทพ

ผู้มีส่วนร่วมในการ คัดเลือกแรงงาน	ความคาดหวังในคุณลักษณะแรงงานข้ามชาติ							ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้าง แรงงานข้ามชาติ			
	คุณลักษณะของแรงงาน							อัตราค่าจ้าง	สวัสดิการในการ ทำงาน	สภาพการณ์ ขาดแคลนแรงงาน	การส่งเสริม จากภาครัฐ
	เพศ	อายุ	สัญชาติ	ลักษณะนิสัย	ประสบการณ์ใน การทำงานมา ก่อนหน้า	แรงงานถูก/ ผิดกฎหมาย	แรงงานมาสมัคร งานเป็น ครอบครัว / รายบุคคล				
ครัว (หัวหน้า คนงาน)	ชาย	18-40 ปี	พม่า	มีความ ซื่อสัตย์ และ ขยัน	มีหรือไม่มีก็ได้	ผิดกฎหมาย	รายบุคคล	ไม่มีผลต่อการ กำหนดในเรื่อง อัตราค่าจ้าง	ไม่มีผลต่อการให้ สวัสดิการในการ ทำงานของแรงงาน	การตั้งเกณฑ์การ คัดเลือกไม่ต่ำลง	ไม่มีผลกระทบ กับการคัดเลือก แรงงาน
ได้เรือรับจ้าง	ชาย	18-40 ปี	พม่า	มีความ ซื่อสัตย์ และ ขยัน	มีหรือไม่มีก็ได้	ผิดกฎหมาย	รายบุคคล	ไม่มีผลต่อการ กำหนดในเรื่อง อัตราค่าจ้าง	ไม่มีผลต่อการให้ สวัสดิการในการ ทำงานของแรงงาน	ไม่มีความคิดเห็นอยู่ นอกเหนือความ รับผิดชอบ	ไม่มีความ คิดเห็นอยู่ นอกเหนือ ความ รับผิดชอบ
ผู้ประกอบการ	ชาย	18-40 ปี	พม่า	มีความ ซื่อสัตย์ และ ขยัน	มีหรือไม่มีก็ได้	ผิดกฎหมาย	รายบุคคล	6,000 -12,000 บาทมีเงินพิเศษ 500-1,000 บาท	ออกค่า รักษาพยาบาลยาม เจ็บป่วย มีอาหาร และที่พัก รวมถึงจะ ดำเนินการจัดการ เรื่องบัตรแรงงาน ให้ทั้งหมด	ค่าแรงจำเป็นต้องมี การปรับขึ้น	ไม่มีผลกระทบ ในกิจการ

4.2.1.12 กิจการที่ 12 กิจการขนาดเล็ก ชื่อเรือ นิชนันท์นาวิ (จ้าว : ชัย, ใต้เรือรับจ้าง : เพชร, เจ้าของเรือ : จอย)

1. จ้าว : ชัย

“ชัย” ทำหน้าที่เป็นจ้าวหรือหัวหน้าคนงานให้กับเรือนิชนันท์นาวิปัจจุบันอายุ 28 ปี เขาเพิ่งย้ายมาทำงานให้กับเรือนิชนันท์ประมาณ 6 เดือนซึ่งก่อนหน้านี้ได้ทำงานให้กับเรือที่ออกในประเทศมาเลเซีย

โดยประสบการณ์ในการคัดเลือกแรงงานชัยให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับคุณลักษณะแรงงานว่าจะเลือกรับแรงงานเพศชายเพราะการออกทะเลเป็นงานของผู้ชายและเป็นงานที่หนักมาก ในแง่ของอายุชัยเลือกรับแรงงานที่มีอายุ 17 – 40 ปีเพราะช่วงอายุดังกล่าวเป็นช่วงที่มีความแข็งแรงเหมาะสมกับสภาพงาน เช่นการสาวอวน สำหรับสัญชาติของแรงงานเขามักจะเลือกแรงงานสัญชาติพม่า รองลงมาคือแรงงานสัญชาติเขมรแต่เขาไม่ได้ให้เหตุผลประกอบ ส่วนลักษณะนิสัยของแรงงานที่เขาพอใจและอยากร่วมงานด้วย ก็ต้องมีความขยัน เข้มกับเพื่อนร่วมงานได้ดี ไม่เกี่ยงงานเล็กหรืองานใหญ่ ชัยไม่ได้ให้ความสำคัญเรื่องประสบการณ์ในการทำงานมากนักเพราะสามารถมาฝึกฝนในภายหลังได้ โดยแรงงานมาสมัครงานแบบรายบุคคลและมาทั้งครอบครัวซึ่งมาทางเกาะสอง จังหวัดระนอง ส่วนใหญ่แรงงานที่เข้ามาสมัครงานจะผิดกฎหมายและมาทำให้ถูกกฎหมายในภายหลัง

เรื่องของอัตราค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการในการทำงาน ชัยไม่มีอิทธิพลต่อการกำหนดในเรื่องอัตราค่าจ้างและการให้สวัสดิการในการทำงานของแรงงาน

ในแง่ของปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงาน ชัยกล่าวว่าสภาพการณ์ขาดแคลนแรงงานประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานเป็นบางครั้งแต่ถือเป็นเรื่องปกติ กล่าวคือมีแรงงานขาดและเกินอยู่เป็นประจำ แต่เมื่ออยู่ในภาวะการขาดแคลนแรงงานมีผลต่อการตัดสินใจเลือกรับแรงงาน โดยเกณฑ์การคัดเลือกแรงงานจะต่ำลง

ส่วนในเรื่องของการส่งเสริมจากภาครัฐ การที่รัฐออกกฎหมายเรื่องบัตรต่างด้าวที่ต้องทำให้ถูกกฎหมายไม่มีผลกระทบต่อการคัดเลือกแรงงาน เพราะได้นำแรงงานที่ผิดกฎหมายมาทำให้เป็นแรงงานถูกกฎหมายในภายหลัง

2. ใต้เรือรับจ้าง : เพชร

“เพชร” ทำหน้าที่เป็นใต้เรือรับจ้างให้กับเรือนิชนันท์นาวิปัจจุบันอายุ 36 ปี โดยหน้าที่หลักของเพชรคือนำเรือออกไปหาของกลางทะเลและควบคุมอุปกรณ์เครื่องมือภายในเรือรวมถึงดูแลการทำงานของลูกน้องในเรือ (ในภาพรวม) เพชรได้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับคุณลักษณะแรงงานว่าเขาต้องการแรงงานที่ทำงานเป็นแต่เขาไม่ได้มีหน้าที่ในการคัดเลือกแรงงาน กล่าวคือหลังจากที่

หัวหน้าคนงาน (จั่ว) ได้คัดเลือกแรงงานมาแล้วไม่มีเกณฑ์การพิจารณาเพิ่มเติมแต่อาจมองในภาพรวม เช่นตอนแรงงานเข้ามาทำงานแล้ว

ส่วนเรื่องของอัตราค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการในการทำงาน เพชรไม่มีอิทธิพลต่อการกำหนดในเรื่องอัตราค่าจ้างและการให้สวัสดิการในการทำงานของแรงงาน

ในแง่ของปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงาน เพชรกล่าวว่าสำหรับเรื่องสภาพการณ์ขาดแคลนแรงงานและการส่งเสริมจากภาครัฐเขาไม่มีความคิดเห็นในเรื่องดังกล่าวเพราะเป็นเรื่องที่อยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ

3. เจ้าของเรือ : จอย

“จอย” เป็นเจ้าของเรือนิชนันทน์วิปัจจุบันอายุ 46 ปีจอยได้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับคุณลักษณะแรงงานว่าเป็นสิ่งที่สำคัญแต่เขาก็มอบอำนาจตัดสินใจไว้กับจั่ว กล่าวคือหลังจากที่หัวหน้าคนงาน (จั่ว) และได้เรีรับจ้างได้คัดเลือกแรงงานมาแล้วเขาไม่มีเกณฑ์การพิจารณาเพิ่มเติม

สำหรับเรื่องอัตราค่าจ้าง การจ่ายเงินให้กับแรงงานจะจ่ายเป็นรายเดือนซึ่งไม่เกิน 10,000 บาทต่อคน (ขึ้นอยู่กับยอดจับปลาในแต่ละเดือนด้วย) โดยจะจ่ายเงินให้แรงงานตามหน้าที่เช่น หัวหน้างานได้ 10,000 บาทรับผิดชอบงานดูแลการทำงานในเรื่องทั้งหมด ส่วนลูกน้องจะได้ 7,000-8,000 บาทโดยมีหน้าที่สาวอวน ซ่อมอวน ดองปลาเป็นต้น และความคิดเห็นส่วนตัวคิดว่าในกิจการสามารถจ่ายค่าแรงให้กับแรงงานสูง เท่ากับหรือต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำที่รัฐกำหนดรวมถึงมีการจ่ายเงินพิเศษให้แก่แรงงานไม่เกิน 2,000 บาทต่อคน (แล้วแต่บางเดือน)

ในเรื่องของสวัสดิการในการทำงาน นอกจากเงินที่แรงงานได้รับแล้วได้ให้สวัสดิการแก่แรงงานคือดูแลออกค่ายรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วยให้ทั้งหมดโดยไม่ได้หักจากเงินเดือน รวมถึงจัดหาอาหารและที่พักให้กับแรงงานโดยจะให้แรงงานอาศัยอยู่ในเรือทั้งหมด

ในแง่ของปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงาน ในเรื่องสภาพการณ์ขาดแคลนแรงงานเขากล่าวว่าประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานบ้างแต่เกณฑ์การจ่ายค่าแรงไม่จำเป็นต้องปรับขึ้นเพราะการจ่ายเงินให้แรงงานจะจ่ายเงินให้เท่าที่สามารถให้ได้หากจ่ายเงินให้แรงงานมากเกินไปกิจการจะอยู่ไม่ได้เนื่องจากการออกเรือมีค่าใช้จ่ายหลายอย่างนอกเหนือจากเรื่องการจ่ายค่าแรงของแรงงาน

ในส่วนของการส่งเสริมจากภาครัฐ การที่รัฐได้ออกกฎหมายเรื่องบัตรแรงงานต่างด้าวที่ต้องทำให้อยู่กฎหมาย ประการนั้นไม่มีผลกระทบกับกิจการเพราะต้องจัดการให้อยู่ถูกต้องทั้งหมดเพื่อป้องกันปัญหาที่จะตามมาภายหลัง ซึ่งภาครัฐไม่ได้เข้ามามีส่วนช่วยเหลือในเรื่องดังกล่าว

“จอย” กล่าวเพิ่มเติมถึงวิธีการที่คิดว่าดีที่สุดในการคัดเลือกแรงงาน คือต้องรับแรงงานเข้ามาทำงานก่อนแล้วค่อยคัดเลือกแรงงานที่ยืนยัน มีความซื่อสัตย์ ไม่สร้างความเดือดร้อน ไม่ดื่มเหล้าในเวลางาน เข้ากับเพื่อนร่วมงานคนอื่นได้ดี



ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบแนวทางการคัดเลือกแรงงาน ของ กิจการที่ 12 กิจการขนาดเล็ก ชื่อเรือ นิชนันท์นาวี

ผู้มีส่วนร่วมใน การคัดเลือก แรงงาน	ความคาดหวังในคุณลักษณะแรงงานข้ามชาติ								ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้าง แรงงานข้ามชาติ		
	คุณลักษณะของแรงงาน					แรงงานมาสมัคร			สวัสดิการในการ ทำงาน	สภาพการณ์ขาด แคลนแรงงาน	การส่งเสริมจาก ภาครัฐ
	เพศ	อายุ	สัญชาติ	ลักษณะนิสัย	ประสบการณ์ใน การทำงานมา ก่อนหน้า	แรงงานถูก/ ผิดกฎหมาย	งานเป็น ครอบครัว/ รายบุคคล	อัตราค่าจ้าง			
จิว (หัวหน้า คนงาน)	ชาย	17-40 ปี	พม่า และ เขมร	เข้ากันกับเพื่อน ร่วมงานได้ดี ไม่ เกียจงานเล็กหรือ งานใหญ่	ไม่จำเป็นต้องมี ประสบการณ์	ผิดกฎหมาย	ทั้งสองแบบ	ไม่มีผลต่อการ กำหนดในเรื่อง อัตราค่าจ้าง	ไม่มีผลต่อการให้ สวัสดิการในการ ทำงานของแรงงาน	เกณฑ์การ คัดเลือกต่ำลง	ไม่มีผลกระทบต่อ การคัดเลือก แรงงาน
ได้เรือรับจ้าง	ชาย	17-40 ปี	พม่า และ เขมร	เข้ากันกับเพื่อน ร่วมงานได้ดี ไม่ เกียจงานเล็กหรือ งานใหญ่	ไม่จำเป็นต้องมี ประสบการณ์	ผิดกฎหมาย	ทั้งสองแบบ	ไม่มีผลต่อการ กำหนดในเรื่อง อัตราค่าจ้าง	ไม่มีผลต่อการให้ สวัสดิการในการ ทำงานของแรงงาน	ไม่มีความคิดเห็น อยู่นอกเหนือ ความรับผิดชอบ	ไม่มีความคิดเห็น อยู่นอกเหนือ ความรับผิดชอบ
ผู้ประกอบการ	เพศ ชาย	17- 40ปี	พม่า และ เขมร	เข้ากันกับเพื่อน ร่วมงานได้ดี ไม่ เกียจงานเล็กหรือ งานใหญ่	ไม่จำเป็นต้องมี ประสบการณ์	ผิดกฎหมาย	ทั้งสองแบบ	ไม่เกิน 10,000 บาทต่อคนและมี เงินพิเศษไม่เกิน 2,000 บาทต่อ คน	ดูแลออกค่า รักษาพยาบาลเมื่อ เจ็บป่วย รวมถึงมี อาหารและที่พัก	เกณฑ์การจ่าย ค่าแรงไม่ จำเป็นต้องมีการ ปรับขึ้น	ไม่มีผลกระทบกับ กิจการ

4.2.1.13 กิจกรรมที่ 13 กิจกรรมขนาดเล็ก ชื่อเรื่อง สิทธิโชค (ชื่อ : ดุลย์, ได้เรีบบ้าง : มิตร, เจ้าของเรื่อง : หยวน)

1. ชื่อ : ดุลย์

“ดุลย์” ทำหน้าที่เป็นชื่อหรือหัวหน้าคนงานให้กับเรือสิทธิโชคปัจจุบันอายุ 34 ปี ดุลย์ไม่ยอมเปิดเผยว่าทำงานในหน้าที่ชื่อเป็นเวลานานเท่าใด หน้าที่หลักของดุลย์คือคอยดูแลลูกน้องในขณะที่ทำงานรวมถึงเป็นผู้ตัดสินใจในการรับแรงงานใหม่เข้ามาทำงาน

ดุลย์กล่าวว่าจากประสบการณ์ในการคัดเลือกแรงงานสิ่งที่เขาสนใจเป็นพิเศษในการคัดเลือกแรงงานเกี่ยวกับคุณลักษณะแรงงานก็จะเลือกรับแรงงานชายเท่านั้นเพราะผู้ชายสามารถทำงานที่หนักได้ เช่นสาวอ้วนขึ้นมาจากน้ำแรงผู้ชายเท่านั้นที่สามารถทำได้ และเหตุผลที่ไม่เลือกแรงงานเพศหญิงเพราะ (1) ผู้หญิงลงเรือลำบาก (2) การจับถ่ายไม่สะดวก (ถ้าเป็นผู้ชายจะง่ายกว่าแค่ไปที่ท้ายเรือก็สามารถเสร็จภารกิจส่วนตัวได้แล้ว) (3) ผู้หญิงทำงานยกอะไรหนักมากไม่ได้เช่นการสาวอ้วนขึ้นมาจากทะเลเป็นงานที่หนักมาก ซึ่งถ้าจำเป็นต้องนำผู้หญิงไปในเรือจะทำได้เพียงแค่ไปทำอาหารให้กับแรงงานภายในเรือเท่านั้นซึ่งไม่คุ้มกับค่าจ้างเนื่องจากแรงงานชายก็สามารถทำอาหารเองได้จึงไม่นิยมจะจ้างแรงงานหญิงทำงาน ในแง่ของอายุดุลย์จะเลือกแรงงานที่มีอายุระหว่าง 20 -30 ปี สำหรับสัญชาติของแรงงานเขามักจะใช้แรงงานสัญชาติพม่าเข้ามาทำงานเพราะพม่าพูดจาเข้าใจง่าย อีกทั้งพื้นที่ที่แรงงานอาศัยอยู่ติดกับประเทศไทย ก็ตรงเกาะสองซึ่งเดินทางเข้ามาทำงานสะดวกแค่มีพาสปอร์ตก็สามารถเดินทางได้ ส่วนลักษณะนิสัยแรงงานที่ดุลย์ต้องการคือต้องมีความรับผิดชอบ อดทน สู้งาน ไม่เกียจงานหนักงานเบา แต่เขาไม่ได้ให้ความสำคัญในเรื่องประสบการณ์มากนัก เพราะวิธีการจะรับเข้ามาทำงานก่อน 1 เดือนถ้าแรงงานทำงานไม่ดีจะคัดออกในภายหลัง ส่วนใหญ่แรงงานจะเป็นแรงงานที่ผิดกฎหมายแล้วจะดำเนินการทำบัตรแรงงานต่างด้าวให้ถูกกฎหมายในภายหลัง นั่นคือทำพาสปอร์ตซึ่งจะต้องต่อ 2 ปีต่อครั้ง

เรื่องของอัตราค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการในการทำงาน ดุลย์ไม่มีอิทธิพลต่อการกำหนดในเรื่องอัตราค่าจ้างและการให้สวัสดิการในการทำงานของแรงงาน

ในแง่ของปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงาน ดุลย์กล่าวว่าสภาวะการณ์ขาดแคลนแรงงานประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงาน กล่าวคือปัจจุบันแรงงานไทยน้อยมากที่จะยอมทำงานหนักแบบนี้หรือถ้ายอมทำก็จะเรียกร้องเงินค่าแรงมากจึงเป็นเหตุผลหลักที่เลือกแรงงานต่างด้าวมาทำงาน ซึ่งจะเกิดการแย่งตัวแรงงานต่างด้าวและในปัจจุบันสภาวะการณ์ขาดแคลนแรงงานมีผลต่อการตัดสินใจเลือกรับแรงงานเข้ามาทำงานทำให้การตั้งเกณฑ์การคัดเลือกแรงงานต่ำลง ซึ่งบางครั้งจะสรรหาและคัดเลือกแรงงานมาจากสถานที่ที่มีแรงงานเข้ามาอยู่ โดยจะไปรับแรงงานมาจากประจวบฯ หรือ ชุมพร เป็นต้น

ในเรื่องการส่งเสริมจากภาครัฐ การที่รัฐออกกฎหมายในเรื่องบัตรต่างด้าวที่ต้องทำให้อุณหภูมิเหมาะสม มีผลกระทบต่อกิจการในทางที่ดีและเห็นด้วยในเรื่องนี้ กล่าวคือเมื่อมีการจัดการเรื่องแรงงานให้อุณหภูมิในเรื่องของบัตรแรงงานและเมื่อเกิดมีเหตุฆ่ากันตายและถ้าแรงงานที่ก่อเหตุนี้สามารถตามจับและติดตามตัวได้ซึ่งถ้าทำประวัติแล้วจะมีชื่อในทะเบียนบ้านนายจ้างก็สามารถติดตามต่อไปได้ (ในกรณีหนีกลับประเทศก็สามารถสืบต่อไปได้)

2. ได้เรีอรับจ้าง : มิตร

“มิตร” ทำหน้าที่เป็นได้เรีอรับจ้างให้กับเรือสิทธิโชคปัจจุบันอายุ 47 ปี มิตรได้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับคุณลักษณะแรงงานว่าเขาต้องการแรงงานที่ทำงานเป็นแต่เขาไม่ได้มีหน้าที่ในการคัดเลือกแรงงานโดยตรงซึ่งหลังจากที่หัวหน้าคนงาน (จิว) ได้คัดเลือกแรงงานมาแล้วเขามีเกณฑ์การพิจารณาเพิ่มเติมคือจะพิจารณาอีกครั้งในคุณสมบัติของแรงงานแต่ส่วนใหญ่ก็จะตามที่จิวคัดเลือกมา

ส่วนเรื่องของอัตราค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการในการทำงาน มิตรไม่มีอิทธิพลต่อการกำหนดในเรื่องอัตราค่าจ้างและการให้สวัสดิการในการทำงานของแรงงาน

ในแง่ของปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงาน มิตรกล่าวว่าสำหรับเรื่องสภาพการณ์ขาดแคลนแรงงานและการส่งเสริมจากภาครัฐเขาไม่มีความคิดเห็นในเรื่องดังกล่าวเพราะเป็นเรื่องที่อยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ

3. เจ้าของเรือ : หยวน

“หยวน” เป็นเจ้าของเรือสิทธิโชคปัจจุบันอายุ 51 ปี ได้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับคุณลักษณะแรงงานว่าเป็นสิ่งที่สำคัญแต่เขาก็มอบอำนาจการตัดสินใจไว้กับจิว กล่าวคือหลังจากที่หัวหน้าคนงาน (จิว) และได้เรีอรับจ้างได้คัดเลือกแรงงานมาแล้วเขาไม่มีเกณฑ์การพิจารณาเพิ่มเติมแต่เขากล่าวว่าอาจจะเพิ่มเติมในบางเรื่อง เช่นการถ่ายรูปเพื่อเก็บหน้าตาไว้เป็นหลักฐาน

สำหรับเรื่องอัตราค่าจ้าง หยวนกล่าวว่าจ่ายเงินให้กับแรงงานเป็นรายเดือน (แล้วแต่ยอดจับปลา) โดยจะคิดเป็นส่วนให้ซึ่งจะหักค่าใช้จ่ายก่อนซึ่งโดยเฉลี่ยประมาณ 8,000 บาท ต่อเดือน และมีการให้เบิกเงินล่วงหน้าก่อนได้ ซึ่งจ่ายตามหน้าที่ที่แตกต่างกัน ยกตัวอย่างเช่นแรงงานที่กระโดดน้ำลงไปจับอวนได้ทะเลเวลามีการวางปลาต้องไปคอยดึงอวนและต้องว่ายน้ำเก่งเพราะได้ทะเลน้ำจะเขียวมากหรือแรงงานที่สะบัดอวน ขุดน้ำแข็ง คนที่ทิ้งตะกั่วไม่ให้อวนพันกันต้องให้อวนกระจาย มิฉะนั้นจะจับปลาไม่ได้ กล่าวคือจัดอวนให้เข้าที่ซึ่งเป็นงานหนักกว่าปกติ แรงงานเหล่านี้จะได้รับเงินพิเศษอีกเพิ่มเติม สำหรับความคิดเห็นส่วนตัวคิดว่าสามารถจ่ายเงินให้แรงงานสูง เท่ากับหรือต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำที่รัฐกำหนด (แล้วแต่สถานการณ์โดยยอดจับแต่ละเดือนไม่เท่ากัน) รวมถึงมีการจ่ายเงินพิเศษให้แก่แรงงานในกรณีที่แรงงานมีความขยัน ทำงานมาก ดูแลผลประโยชน์ให้ เช่นพยายามดูแลไม่ให้อวนขาด ไม่ให้อวนติดแนวปะการัง หรือติดซั้งที่เรือลำอื่นมีการวางไว้ เพราะอวน 1 ก้อนมีราคา

10,000 บาท บางครั้งเสียหายเป็น 10 ก้อนก็จะสูญเสียเงินเป็น 100,000 บาท หรือพวกที่คอยดูแลปลา เช่นพยายามคองน้ำแข็งให้ปลาหนา (มีจะนั้นปลาอาจเน่าได้) อาจทำให้สูญเสียรายได้ตรงนี้โดยค่าแรงพิเศษจะมีมูลค่าประมาณ $\frac{1}{2}$, $\frac{1}{3}$ ของเงินเดือนปกติแล้วแต่การทำงาน

ในเรื่องของสวัสดิการในการทำงาน หยวนกล่าวว่านอกจากเงินแล้วได้ให้สวัสดิการแก่แรงงานคือพาไปทำบัตรสุขภาพ และออกค่ารักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วยแต่ถ้าเกิดกรณีมีการผ่าตัด เช่นกรณีล่าสุดมีการผ่าตัดจะออกค่ารักษาค่าผ่าตัดให้ฟรีประมาณ 25,000 บาท รวมถึงจัดหาอาหารและมีบ้านพักให้กับแรงงานรวมถึงมีแรงจูงใจอื่น ๆ คือในช่วงขึ้นปีใหม่จะมีการจัดสังสรรค์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและมีของขวัญเล็กน้อยให้กับแรงงานรวมถึงจะเป็นผู้จัดการในเรื่องบัตรแรงงานให้โดยการพาไปที่กรมแรงงานและมีการทำบัตรสุขภาพ จากอดีตจะเป็นแบบบัตรชั่วคราวคนต่างด้าวจะข้ามเขตไม่ได้ซึ่งจะพาแรงงานเหล่านี้ไปตรวจสุขภาพที่โรงพยาบาลจะเสียประมาณ 2,000 บาท และไปเสียที่กรมแรงงานอีก 2,000 บาท รวมเป็น 4,000 บาท ต่อ 1 คนต่อ 1 ปี แต่ในปัจจุบันเมื่อ 1-2 ปี ที่ผ่านมามีการจัดทำพาสปอร์ตจะมีค่าใช้จ่ายประมาณ -10,000 บาท ต่อ 1 คนต่อ 2 ปี ซึ่งมีความสะดวกขึ้นโดยเมื่อครบ 3 เดือน แรงงานเหล่านี้จะไปที่ด่านตรวจคนเข้าเมือง (ต ม) เพื่อเป็นการแจ้งว่าแรงงานผู้นี้ยังอยู่ในเมืองไทยเสมือนเป็นการไปรายงานตัว

ในแง่ของปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงาน หยวนกล่าวว่าสถานการณ์ขาดแคลนแรงงานประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานและจำเป็นต้องมีการปรับขึ้นค่าแรงแต่ไม่ขึ้นเท่ากับ 300 บาทตามกำหนดของรัฐและแรงงานไม่มีสิทธิ์เรียกร้องขอขึ้นค่าแรงเพราะค่าแรงนั้นขึ้นอยู่กับค่าจ้างปลาในทะเลในแต่ละเดือนและไม่มีการประท้วงโดยถ้าแรงงานหายไปหรือหนีไปก็หาแรงงานใหม่มาทดแทน

ในส่วนของการส่งเสริมจากภาครัฐ การที่รัฐได้ออกนโยบายเรื่องบัตรแรงงานต่างด้าวต้องทำให้ถูกกฎหมายไม่มีผลกระทบอะไรต่อกิจการ เพราะต้องพาแรงงานไปทำให้ถูกกฎหมายทั้งหมดซึ่งภาครัฐไม่ได้เข้ามามีส่วนช่วยเหลือในเรื่องดังกล่าว มีแต่รัฐจะมาเอาเงิน (ส่วน) มากกว่าเท่านั้น

“หยวน” กล่าวถึงวิธีการที่คิดว่าดีที่สุดในการคัดเลือกแรงงาน คือต้องลองทำงาน 1 เดือนเหมือนทดลองงานถ้าแรงงานทำงานดีก็จ้างทำงานต่อไปแต่ถ้าแรงงานทำงานไม่ดีหรืออยู่ไม่ได้ก็ให้แรงงานออกและหาแรงงานใหม่มาแทนที่การใช้วิธีการนี้มีความเสี่ยงแต่ก็ต้องยอมรับความเสี่ยง

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบแนวทางการคัดเลือกแรงงาน ของ กิจการที่ 13 กิจการขนาดเล็ก ชื่อเรือ สิทธิโชค

ผู้มีส่วนร่วมใน การคัดเลือก แรงงาน	ความคาดหวังในคุณลักษณะแรงงานข้ามชาติ								ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้าง แรงงานข้ามชาติ		
	คุณลักษณะของแรงงาน					แรงงานมาสมัคร งานเป็น			สวัสดิการในการ ทำงาน	สภาพการณ์ขาด แคลนแรงงาน	การส่งเสริมจาก ภาครัฐ
	เพศ	อายุ	สัญชาติ	ลักษณะนิสัย	ประสบการณ์ ในการทำงานมา ก่อนหน้านี้	แรงงานถูก / ผิดกฎหมาย	ทั้ง 2 แบบ ครอบครัว / รายบุคคล	อัตราค่าจ้าง			
ครัว (หัวหน้า คนงาน)	ชาย	20-30 ปี	พม่า	มีความ รับผิดชอบ ขยัน อดทน สุจริต ไม่ เกียจงานหนัก งานเบา	มีหรือไม่มีก็ได้	ผิดกฎหมาย	ทั้ง 2 แบบ	ไม่มีผลต่อการ กำหนดในเรื่อง อัตราค่าจ้าง	ไม่มีผลต่อการให้ สวัสดิการในการ ทำงานของแรงงาน	เกณฑ์การคัดเลือก แรงงานจะต่ำลง	มีผลในทางที่ดี คือสามารถ ติดตามตัว แรงงานได้ง่าย
ได้เรือรับจ้าง	ชาย	20-30 ปี	พม่า	มีความ รับผิดชอบ ขยัน อดทน สุจริต ไม่ เกียจงานหนัก งานเบา	มีหรือไม่มีก็ได้	ผิดกฎหมาย	ทั้ง 2 แบบ	ไม่มีผลต่อการ กำหนดในเรื่อง อัตราค่าจ้าง	ไม่มีผลต่อการให้ สวัสดิการในการ ทำงานของแรงงาน	ไม่มีความคิดเห็น อยู่นอกเหนือความ รับผิดชอบ	ไม่มีความ คิดเห็นอยู่ นอกเหนือความ รับผิดชอบ
ผู้ประกอบการ	ชาย	20-30 ปี	พม่า	มีความ รับผิดชอบ ขยัน อดทน สุจริต ไม่ เกียจงานหนัก งานเบา	มีหรือไม่มีก็ได้	ผิดกฎหมาย	ทั้ง 2 แบบ	8,000บาทและมี เงินพิเศษ 1/2 , 1/3 ของ เงินเดือนปกติ	ที่พัก อาหารและ การดูแลสุขภาพ เจ็บป่วย	จำเป็นต้องมีการ ปรับขึ้นค่าแรงขึ้น	ไม่มีผลกระทบ อะไรต่อการ

4.2.2 รูปแบบที่ 2 การบริหารจัดการเรือไม้เต็มรูปแบบ (จำนวน 7 กิจการ)

4.2.2.1 กิจการที่ 1 กิจการขนาดใหญ่ ชื่อเรือ รัตนสิงห์สมุทร (ชื่อ : อุแ่ว, ใต้เรือและเป็นเจ้าของเรือ : ประสงค์)

1. ชื่อ : อุแ่ว

“อุแ่ว” ทำงานในตำแหน่งชื่อหรือหัวหน้าคนงานปัจจุบันอายุ 26 ปี อุแ่วไม่ยอมเปิดเผยว่าทำหน้าที่ชื่อมาเป็นเวลานานเท่าใด ซึ่งหน้าที่หลักของอุแ่วคือดูแลคนน้องในช่วงเวลาทำงาน เปรียบเสมือนตำแหน่งผู้จัดการรวมถึงมีหน้าที่ในการคัดเลือกแรงงานใหม่เข้ามาทำงาน

จากประสบการณ์ในการคัดเลือกแรงงานอุแ่วให้ความสำคัญในด้านคุณลักษณะแรงงาน เขากล่าวว่าจะเลือกรับเฉพาะแรงงานเพศชายเพราะเพศชายจะสะดวกในการทำงานรวมถึงมีความแข็งแรงมากกว่าเพศหญิง ในแง่ของอายุอุแ่วจะเลือกแรงงานอายุ 20 ปี ขึ้นไปแต่ไม่ได้ให้เหตุผลประกอบ สำหรับสัญชาติของแรงงานเขามักจะเลือกแรงงานสัญชาติพม่าเพราะหาแรงงานได้ง่ายและค่าจ้างถูกกว่าสัญชาติอื่น ในเรื่องลักษณะนิสัยของแรงงานต้องมีความซื่อสัตย์ อ่อนน้อม มีความรับผิดชอบต่องาน รวมถึงต้องมีประสบการณ์อย่างน้อย 1 ปี อาทิแรงงานต้องทำวนเป็น ซ่อมวนได้ รวมถึงสามารถเรียนรู้งานที่มอบหมายให้ได้อย่างรวดเร็วบวกกับต้องมีความตั้งใจทำงานด้วย โดยแรงงานมาสมัครงานเป็นรายบุคคลและมาทั้งครอบครัวโดยนั่งเรือมาจากจังหวัดระนอง ในเรื่องการเลือกรับแรงงานเข้ามาทำงานจะพิจารณาจากบัตรแรงงานต่างด้าวที่มีมาอยู่แล้ว กล่าวคือถ้ามีบัตรแรงงานมาจะพิจารณาก่อนซึ่งส่วนใหญ่แรงงานที่เข้ามาสมัครงานนั้นจะเป็นแรงงานที่ถูกกฎหมาย

ในเรื่องของอัตราค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการในการทำงาน อุแ่วไม่มีอิทธิพลต่อการกำหนดในเรื่องอัตราค่าจ้างและการให้สวัสดิการในการทำงานของแรงงาน

ในแง่ของปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงาน อุแ่วก็กล่าวว่าสำหรับสภาพการณ์ขาดแคลนแรงงานกิจการประสบปัญหาเพราะในงานด้านนี้แรงงานหายาก จากอดีตขาดแคลนแรงงานบ้างในบางครั้งแต่น้อยกว่าปัจจุบันนี้ที่หาแรงงาน ได้ยากมากกว่าทำให้มีผลต่อการตัดสินใจเลือกรับแรงงานเข้ามาทำงานโดยเกณฑ์การคัดเลือกแรงงานจะต่ำลง

ในด้านการส่งเสริมจากภาครัฐ อุแ่วกล่าวว่ากรณีที่รัฐออกกฎหมายในเรื่องบัตรต่างด้าวที่ต้องทำให้ถูกกฎหมายไม่มีผลกระทบกับการคัดเลือกแรงงานเพราะถ้าแรงงานผิดกฎหมายก็ต้องมาทำให้เป็นแรงงานถูกกฎหมายในภายหลัง

2. ใต้เรือและเป็นเจ้าของเรือ : ประสงค์

“ประสงค์” ซึ่งทำหน้าที่เป็นใต้เรือและเป็นเจ้าของเรือรัตนสิงห์สมุทรปัจจุบันอายุ 55 ปี ซึ่งประสงค์ได้ทำงานในสายอาชีพนี้เป็นเวลา 30 ปีโดยหน้าที่หลักของประสงค์คือควบคุมการ

ทำงานของเครื่องมือในเรื่องทั้งหมดรวมทั้งเป็นผู้ดำเนินการบริหารจัดการในภาพรวมทั้งด้านรายรับ รายจ่าย ลูกน้องและการซื้อขายสินค้า

จากประสบการณ์ที่ได้ทำงานในสาขาอาชีพนี้ประจักษ์ได้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับ คุณลักษณะแรงงานว่าเป็นสิ่งที่สำคัญแต่เขาก็มอบอำนาจการตัดสินใจไว้กับชีวิต กล่าวคือหลังจากที่ หัวหน้าคนงาน (ชีวิต) ได้คัดเลือกแรงงานมาให้แล้วเขาไม่มีเกณฑ์การพิจารณาเพิ่มเติม

สำหรับเรื่องอัตราค่าจ้าง ประจักษ์กล่าวว่าจ่ายให้กับแรงงานเป็นรายเดือนในอัตรา 8,000-11,000 บาท ตามตำแหน่งงานของแต่ละคน เช่นหัวหน้าคนงานจะได้ 11,000 บาท แต่ต้อง รับผิดชอบหลายด้านและลูกน้องทำงานไม่ค่อยเป็นหรือรับผิดชอบงานน้อยจะได้ไม่ถึง 10,000 บาท รวมทั้งมีเงินพิเศษให้ในบางเดือนที่ยอดจับปลาดีประมาณ 1,000-3,000 บาท และความคิดเห็นส่วนตัว คิดว่าสามารถจ่ายค่าแรงให้กับแรงงานสูงกว่าค่าแรงขั้นต่ำที่รัฐกำหนด

ด้านสวัสดิการในการทำงาน ประจักษ์กล่าวว่านอกเงินแล้วมีสวัสดิการคือในเรื่อง การออกค่ารักษาพยาบาลยามเจ็บป่วยหรือเกิดอุบัติเหตุถ้าเป็นหนักมากจะให้หยุดงานแต่ยังคงให้ เงินเดือนอาจไม่เต็มจำนวนเหมือนตอนที่ทำงานแต่เมื่อหายป่วยก็สามารถกลับมาทำงานได้ตามปกติ รวมถึงจัดหาอาหารและที่พักโดยแรงงานจะอาศัยในเรือแต่ถ้าต้องการแยกย้ายไปพักอาศัยกับ ครอบครัวส่วนนี้จะช่วยออกค่าที่พักให้ในบางส่วน

สำหรับปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงานในเรื่องสภาพการณ์ขาดแคลน แรงงาน ประจักษ์กล่าวว่าประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานแต่ไม่บ่อยมากและเมื่อประสบปัญหา การขาดแคลนแรงงานเกณฑ์การจ่ายค่าแรงจำเป็นต้องมีการปรับขึ้นตามความเหมาะสม

ในส่วนของการส่งเสริมจากภาครัฐ เขากล่าวว่าการที่รัฐได้ออกนโยบายเรื่องแรงงาน ต่างด้าวมีผลกระทบต่อกิจการ กล่าวคือแรงงานจำเป็นต้องทำให้เป็นแรงงานถูกกฎหมายทุกคนเพื่อ ป้องกันการถูกจับและจะเกิดความยุ่งยากตามมาในภายหลังและในเรื่องดังกล่าวภาครัฐไม่ได้เข้ามา มีส่วนช่วยเหลือแต่อย่างใด

“ประจักษ์” กล่าวถึงวิธีการที่คิดว่าดีที่สุดในการคัดเลือกแรงงานคือต้องคัดเลือกโดย พิจารณาจากความสามารถของแรงงานแต่ละคน แรงงานต่างด้าวต้องมีประสบการณ์ในการทำงาน มา ก่อนเช่นการออกเรือ รู้จักเครื่องมือภายในเรือและต้องไม่มีประวัติไม่ดีมาก่อนเข้าทำงาน เช่นเคยฆ่าคน ตาย ดิฉยาเสพติด รวมถึงต้องมีความรับผิดชอบในงานที่ทำ เข้าใจภาษาไทยที่พูดกันรู้เรื่องบ้างอาจไม่ ถึงกับ 100% แต่พอที่จะสื่อสารกันเข้าใจได้

ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบแนวทางการคัดเลือกแรงงาน ของกิจการที่ 1 กิจการขนาดใหญ่ ชื่อเรือ รัตนสิงห์สมุทร

ผู้มีส่วนร่วมใน การคัดเลือก แรงงาน	ความคาดหวังในคุณลักษณะแรงงานข้ามชาติ								ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผล ต่อการจ้างแรงงานข้ามชาติ		
	คุณลักษณะของแรงงาน					แรงงานมาสมัคร งานเป็น ครอบครัว / รายบุคคล			สวัสดิการในการ ทำงาน	สภาพการณ์ขาด แคลนแรงงาน	การส่งเสริม จากภาครัฐ
	เพศ	อายุ	สัญชาติ	ลักษณะนิสัย	ประสบการณ์ใน การทำงานมา ก่อนหน้า	แรงงานถูก /ผิด กฎหมาย	มีทั้ง 2 แบบ	อัตราค่าจ้าง			
ชีว (หัวหน้า คนงาน)	ชาย	อายุ 20 ปี ขึ้นไป	พม่า	มีความซื่อสัตย์ อ่อนน้อม มี ความรับผิดชอบ ต่องาน	ประสบการณ์ อย่างน้อย 1 ปี	ถูก กฎหมาย	มีทั้ง 2 แบบ	ไม่มีผลต่อการ กำหนดในเรื่อง อัตราค่าจ้าง	ไม่มีผลต่อการให้ สวัสดิการในการ ทำงานของแรงงาน	เกณฑ์การคัดเลือก แรงงานจะต่ำลง	ไม่มีผลกระทบ กับการคัดเลือก แรงงาน
ผู้ประกอบการ ที่มีหน้าที่เป็นได้ เรือ	ชาย	อายุ 20 ปี ขึ้น ไป	พม่า	มีความซื่อสัตย์ อ่อนน้อม มี ความรับผิดชอบ ต่องาน	ประสบการณ์ อย่างน้อย 1 ปี	ถูก กฎหมาย	มีทั้ง 2 แบบ	8,000-11,000 บาทมีเงินพิเศษ 1,000 – 3,000 บาท	ออกค่า รักษาพยาบาล รวมถึงมีอาหารและ ที่พัก	การจ่ายค่าแรง จำเป็นต้องการ ปรับขึ้นตามความ เหมาะสม	กิจการจะกลัว การถูกจับจึง เลือกแต่แรงงาน ที่ถูกกฎหมาย

4.2.2.2 กิจการที่ 2 กิจการขนาดกลาง ชื่อเรือ วสันต์ชัยนาวิ (ชีว : มะระ, ใต้เรือและเป็นเจ้าของเรือ : พงษ์)

1. ชีว : มะระ

“มะระ” ทำหน้าที่เป็นชีวหรือหัวหน้าคนงานปัจจุบันอายุ 47 ปี มะระไม่ยอมเปิดเผยว่าทำหน้าที่ชีวมาเป็นเวลานานเท่าใดซึ่งจากประสบการณ์ในการคัดเลือกแรงงานมะระให้สัมภาษณ์เรื่องคุณลักษณะแรงงานว่าจะเลือกแรงงานเพศชายเท่านั้นเพราะเพศชายมีความอดทน สามารถทำงานหนักได้และจะไม่เลือกรับแรงงานเพศหญิงเข้ามาทำงานเพราะไม่ค่อยมีความอดทนต่องานหนัก ในแง่ของอายุเขาจะเลือกแรงงานอายุ 17 ปีขึ้นไปแต่ไม่ได้ให้เหตุผลประกอบ สำหรับสัญชาติของแรงงาน เขามักจะเลือกแรงงานสัญชาติพม่าเพราะหาได้ง่ายกว่าสัญชาติอื่น ส่วนลักษณะนิสัยที่เขาพอใจจะร่วมงานด้วยคือแรงงานที่ขยัน ไม่มีนิสัยขโมย เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี มะระไม่ได้ให้ความสำคัญในเรื่องประสบการณ์การทำงานมากนักจึงไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกรับแรงงานเข้ามาทำงาน และในการเข้ามาสมัครงานแรงงานจะมาเป็นรายบุคคลและมาทั้งครอบครัวเข้ามาทางจังหวัดระนอง ซึ่งแรงงานที่เข้ามาสมัครงานมีทั้งถูกกฎหมายและผิดกฎหมายปะปนกัน

ในเรื่องของอัตราค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการในการทำงาน มะระไม่มีอิทธิพลต่อการกำหนดในเรื่องอัตราค่าจ้างและการให้สวัสดิการในการทำงานของแรงงาน

ในแง่ของปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงาน มะระกล่าวว่าสภาพการณ์ขาดแคลนแรงงานประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานเป็นบางเดือนและเมื่ออยู่ในภาวะการณ์ขาดแคลนแรงงานมีผลต่อการตัดสินใจเลือกรับแรงงานเข้ามาทำงานโดยเกณฑ์ในการคัดเลือกแรงงานจะต่ำลง

ส่วนในเรื่องของการส่งเสริมจากภาครัฐ การที่รัฐออกกฎหมายเรื่องบัตรต่างด้าวที่ต้องทำให้ถูกต้องกฎหมายไม่มีผลกระทบต่อการคัดเลือกแรงงาน เพราะจะนำแรงงานที่ผิดกฎหมายมาทำให้เป็นแรงงานถูกกฎหมายในภายหลัง

2. ใต้เรือและเป็นเจ้าของเรือ : พงษ์

“พงษ์” ทำงานในตำแหน่งใต้เรือและเป็นเจ้าของเรือวสันต์ชัยนาวิปัจจุบันอายุ 53 ปี ซึ่งพงษ์จะเป็นผู้ออกไปทำงานกลางทะเลรวมถึงเป็นผู้บริหารจัดการงานทั้งหมดทั้งในเรื่องรายรับรายจ่ายหรือการควบคุมดูแลลูกน้องทั้งหมดในกิจการ ซึ่งเขาให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับคุณลักษณะแรงงานว่าเป็นสิ่งสำคัญแต่เขาก็มอบอำนาจการตัดสินใจไว้กับชีว กล่าวคือหลังจากที่หัวหน้าคนงาน (ชีว) ได้คัดเลือกแรงงานมาแล้วเขาไม่มีเกณฑ์การพิจารณาเพิ่มเติม

สำหรับเรื่องอัตราค่าจ้าง พงษ์กล่าวว่าจ่ายเงินให้กับแรงงานเป็นรายเดือนในอัตรา 7,500-10,000 บาท ตามหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นหัวหน้างานจะได้รับ 10,000 บาทส่วนตำแหน่งอื่นเงินจะลดลงตามลำดับและความคิดเห็นส่วนตัวคิดว่าสามารถจ่ายค่าแรงให้กับแรงงานสูงกว่าค่าแรง

ขั้นต่ำที่รัฐกำหนด (ในแรงงานบางคน) รวมถึงมีการจ่ายเงินพิเศษให้แก่แรงงาน 2,000-3,000 บาท โดยจ่ายให้แรงงานที่มีความขยัน ไม่เกียจงาน ซื่อสัตย์และแรงงานที่ทำงานด้วยกันมาเป็นเวลานาน

ในเรื่องของสวัสดิการในการทำงาน นอกจากเงินแล้วหากมีการเจ็บป่วยหรือเกิดอุบัติเหตุในขณะที่ทำงานจะเป็นผู้จ่ายและดูแลรักษาจนกว่าแรงงานจะหายป่วย นอกจากนี้ได้จัดหาอาหารและที่พักให้กับแรงงานโดยจะให้อาศัยอยู่ในเรือและเมื่อต้องการหาที่พักเอง (จะออกค่าที่พักให้ในบางส่วน) รวมถึงจะจัดการเรื่องบัตรแรงงานและดำเนินการพาแรงงานไปทำบัตรให้ถูกต้องตามกฎหมายทั้งหมด

ในแง่ของปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงาน พงษ์กล่าวว่าเรื่องสภาพการณ์ขาดแคลนแรงงาน ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานบ้างแต่ไม่บ่อยครั้ง และเมื่อประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานจำเป็นต้องมีการปรับเงินเพิ่มขึ้นแต่จะจ่ายให้เท่าที่สามารถให้ได้เพื่อเป็นแรงจูงใจให้แรงงานมาทำงานต่อไปและเมื่อแรงงานต่อรองผ่านขึ้นในเรื่องอัตราค่าแรงหากเรียกร้องเงินค่าแรงที่สูงเกินไปการแก้ไขในเรื่องนี้ก็จะปฏิเสธขอเรียกร้องดังกล่าวพร้อมทั้งอธิบายเหตุผลที่ไม่สามารถทำตามข้อเรียกร้องได้

ส่วนในด้านการส่งเสริมจากภาครัฐ พงษ์กล่าวว่าเมื่อรัฐได้กำหนดเรื่องแรงงานต่างด้าวที่ต้องทำให้ถูกต้องกฎหมายไม่มีผลกระทบต่อกิจการ เพราะเรื่องนี้ต้องจัดการให้ถูกต้องกฎหมายทั้งหมดอยู่แล้วเพื่อเป็นการป้องกันปัญหาที่จะตามมาภายหลัง ซึ่งภาครัฐไม่ได้เข้ามามีส่วนช่วยเหลือในเรื่องดังกล่าว

“พงษ์” กล่าวเพิ่มเติมถึงวิธีการที่คิดว่าดีที่สุดในการคัดเลือกแรงงานคือต้องทดลองงาน 1 เดือนแล้วเลือกดูแรงงานที่ขยัน เอาการเอางาน ไม่จู้เกียจ ไม่เกียจงาน ไม่มีนิสัยลักขโมย อดทนต่องานหนักได้

ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบแนวทางการคัดเลือกแรงงาน ของกิจการที่ 2 กิจการขนาดกลาง ชื่อเรือ วสันต์ชัยนาวี

ผู้มีส่วนร่วมใน การคัดเลือก แรงงาน	ความคาดหวังในคุณลักษณะแรงงานข้ามชาติ								ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อ การจ้างแรงงานข้ามชาติ		
	คุณลักษณะของแรงงาน					แรงงานมา			สวัสดิการในการ ทำงาน	สภาพการณ์ขาด แคลนแรงงาน	การส่งเสริมจาก ภาครัฐ
	เพศ	อายุ	สัญชาติ	ลักษณะนิสัย	ประสบการณ์ ในการทำงาน มาก่อนหน้า	แรงงานถูก / ผิดกฎหมาย	สมัครงานเป็น ครอบครัว / รายบุคคล	อัตราค่าจ้าง			
ชีว (หัวหน้า คนงาน)	ชาย	17 ปี ขึ้นไป	พม่า	มีความขยัน ไม่ขี้ เกียจ ไม่มีนิสัยขโมย เข้ากับเพื่อนร่วมงาน ได้ดี	มีหรือไม่มีก็ได้	ทั้ง 2 แบบ	ทั้ง 2 แบบ	ไม่มีผลต่อการ กำหนดในเรื่อง อัตราค่าจ้าง	ไม่มีผลต่อการให้ สวัสดิการในการ ทำงานของแรงงาน	เกณฑ์ในการ คัดเลือกแรงงาน จะต่ำลง	ไม่มีผลกระทบต่อ การคัดเลือก แรงงาน
ผู้ประกอบการ ที่มีหน้าที่เป็นได้ เรือ	ชาย	17 ปี ขึ้นไป	พม่า	ขยัน ไม่ขี้เกียจ ไม่มี นิสัยขโมย เข้ากับ เพื่อนร่วมงานได้ดี	มีหรือไม่มีก็ได้	ทั้ง 2 แบบ	ทั้ง 2 แบบ	7,500 -10,000 บาท มีเงิน พิเศษ 2,000- 3,000 บาท	ค่ารักษาพยาบาล อาหารและที่พัก และเป็น ผู้ดำเนินการจัดการ เรื่องบัตรแรงงาน	มีการปรับเงิน เพิ่มขึ้นแต่ปรับ เงินให้เท่าที่ สามารถจะให้ได้ เพื่อเป็นแรงจูงใจ ให้แรงงาน	ไม่มีผลกระทบต่อ กิจการ

4.2.2.3 กิจกรรมที่ 3 กิจกรรมขนาดกลาง ชื่อเรื่อง ดวงมารดร (ชีวิต : กาตุ, ไต่เรือและเป็นเจ้าของเรือ : ลำพู)

1. ชีวิต : กาตุ

“กาตุ” ทำหน้าที่เป็นชีวิตหรือหัวหน้าคนงานให้กับเรือดวงมารดรปัจจุบันอายุ 28 ปี กาตุไม่ยอมเปิดเผยว่าทำหน้าที่เป็นชีวิตมาเป็นเวลานานเท่าใด และจากประสบการณ์ในการคัดเลือกแรงงานกาตุให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับคุณลักษณะแรงงานว่าจะเลือกเพศชายเพราะเป็นงานค่อนข้างหนักจึงเหมาะกับผู้ชายมากกว่าผู้หญิง ในแง่ของอายุกาตุจะเลือกแรงงานที่มีอายุ 18-50 ปี สำหรับสัญชาติของแรงงานเขามักจะเลือกแรงงานสัญชาติพม่าและสัญชาติไทย (ซึ่งปัจจุบันนี้แรงงานไทยค่อนข้างหายาก) แต่ไม่ได้ให้เหตุผลประกอบ ส่วนลักษณะนิสัยที่เขาพึงพอใจที่จะร่วมงานด้วยต้องมีความขยันและมีความรับผิดชอบ สำหรับเรื่องประสบการณ์ในการทำงานกาตุไม่ได้กำหนดว่าต้องมีประสบการณ์อย่างน้อยกี่ปีแต่ยังมีประสบการณ์มากจะยิ่งดี กล่าวคือแรงงานต้องทำวนเป็น รู้จักเครื่องมือภายในเรือเป็นต้น ซึ่งแรงงานที่เข้ามาสมัครงานนั้นจะมาสมัครแบบรายบุคคลและมาทั้งครอบครัวและในการเลือกรับแรงงานเข้ามาทำงานไม่ได้พิจารณาจากบัตรแรงงานต่างด้าวที่ต้องมีมาอยู่แล้ว (แต่ถ้ามีบัตรแรงงานมากก็จะพิจารณาก่อน) เพราะเป็นการป้องกันปัญหาในข้อกฎหมายเรื่องแรงงานต่างด้าวซึ่งส่วนใหญ่แรงงานที่เข้ามาสมัครงานจะเป็นแรงงานถูกกฎหมาย

ในเรื่องของอัตราค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการในการทำงาน กาตุไม่มีอิทธิพลต่อการกำหนดในเรื่องอัตราค่าจ้างและการให้สวัสดิการในการทำงานของแรงงาน

ในแง่ของปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงาน กาตุกล่าวว่าสถานการณ์ขาดแคลนแรงงานประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานเป็นบางช่วงแล้วแต่สถานการณ์ กล่าวคือจากอดีตปัญหาเรื่องนี้เกิดขึ้นน้อยมากแต่ในปัจจุบันเริ่มมีปัญหาเรื่องนี้มากขึ้นตามลำดับ ทำให้มีผลต่อการตัดสินใจเลือกรับแรงงานเข้ามาทำงานและการตั้งเกณฑ์การคัดเลือกต่ำลงมาก

ส่วนในเรื่องการส่งเสริมจากภาครัฐ การที่รัฐได้ออกกฎหมายในเรื่องบัตรแรงงานต่างด้าวที่นายจ้างต้องดำเนินการทำให้ถูกต้อง ประการนั้นมีผลกระทบอย่างมากต่อการคัดเลือกแรงงานกล่าวคือเลือกแรงงานที่ผิดกฎหมายเข้ามาทำงานจะต้องเสียเงินและเสียเวลาในการดำเนินการทำบัตรใหม่และในบางครั้งแรงงานที่ทำบัตรให้ถูกต้องตามกฎหมายแล้วหนีงานไป (เมื่อจัดการเรื่องบัตรเสร็จ) จึงมีผลต่อการคัดเลือกแรงงานที่ถูกกฎหมายก่อนเลือกรับแรงงานที่ผิดกฎหมาย

2. ไต่เรือและเป็นเจ้าของเรือ : ลำพู

“ลำพู” เป็นเจ้าของเรือดวงมารดรและมีหน้าที่เป็นไต่เรือปัจจุบันอายุ 49 ปี ลำพูได้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับคุณลักษณะแรงงานว่าเป็นสิ่งสำคัญแต่เขาก็มอบอำนาจการตัดสินใจให้กับชีวิต กล่าวคือหลังจากที่หัวหน้าคนงาน (ชีวิต) ได้คัดเลือกแรงงานมาแล้วเขาไม่มีเกณฑ์การพิจารณาเพิ่มเติม

สำหรับเรื่องอัตราค่าจ้าง ถ้าพูดกันว่าจ่ายเงินให้แก่แรงงานเป็นรายวันโดยเฉลี่ย 350 บาทต่อวันซึ่งแล้วแต่หน้าที่รับผิดชอบของแรงงานแต่ละคนด้วยรวมถึงมีการจ่ายเงินพิเศษให้แก่แรงงานที่รับผิดชอบงานหลายด้านหรือแรงงานที่มีความขยันโดยค่าแรงพิเศษจากปกติ 350 บาทเพิ่มเป็น 400 บาท ซึ่งความคิดเห็นส่วนตัวคิดว่าสามารถจ่ายค่าแรงให้กับแรงงานสูงกว่าค่าแรงขั้นต่ำที่รัฐกำหนด

ในเรื่องของสวัสดิการในการทำงาน นอกจากเงินแล้วมีสวัสดิการที่ให้แก่แรงงานคือการออกค่ารักษาพยาบาลรวมถึงจัดหาอาหารและที่พักให้กับแรงงานโดยพักอาศัยในเรือหรือบ้านพักที่จัดเตรียมไว้ให้ รวมถึงจะเป็นผู้ดำเนินการในเรื่องบัตรแรงงานให้ถูกต้องทั้งหมดเพื่อเป็นการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับทางรัฐ

ในแง่ของปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงาน ทางด้านสภาพการณ์ขาดแคลนแรงงานประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานบ้างในบางครั้งและเกณฑ์การจ่ายค่าแรงจำเป็นต้องมีการปรับขึ้นรวมถึงแรงงานมีการต่อรองผ่าน (ชีว) ในเรื่องอัตราค่าแรงอีกด้วยแต่จะปรับขึ้นให้เท่าที่สามารถปรับให้ได้แต่กรณีที่แรงงานเรียกร้องเงินค่าแรงที่สูงเกินไปในภาวการณ์ขาดแคลนแรงงานการแก้ไขก็จะหาแรงงานใหม่มาทดแทนเพราะถ้าให้ตามที่แรงงานเรียกร้องกิจการจะประสบปัญหาขาดทุน

ส่วนในเรื่องการส่งเสริมจากภาครัฐ ถ้าพูดกันว่าเมื่อรัฐได้ออกกฎหมายเรื่องบัตรแรงงานต่างด้าวที่นายจ้างต้องทำให้ถูกต้องกฎหมาย ประการนั้นมีผลกระทบอย่างมากต่อกิจการ กล่าวคือในเรื่องของความหลากหลายของขั้นตอนในการทำบัตรซึ่งอาจมีความล่าช้าบ้างในบางครั้งและในความคิดเห็นส่วนตัวคิดว่าทำให้เสียเวลาและเสียเงินในเรื่องนี้ซึ่งภาครัฐไม่ได้เข้ามามีส่วนช่วยเหลือในเรื่องดังกล่าว

“ลำพูน” กล่าวเพิ่มเติมถึงวิธีการที่คิดว่าดีที่สุดในการคัดเลือกแรงงานคือให้ชีวเป็นคนคัดเลือกแรงงานมาให้ รวมถึงต้องดูประวัติการทำงานที่ผ่านมาซึ่งแรงงานนั้นต้องพร้อมที่จะทำงานหนักและงานที่อันตรายได้

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบแนวทางการคัดเลือกแรงงาน ของกิจการที่ 3 กิจการขนาดกลาง ชื่อเรือ ดวงมารดร

ผู้มีส่วนร่วมใน การคัดเลือก แรงงาน	ความคาดหวังในคุณลักษณะแรงงานข้ามชาติ								ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้าง แรงงานข้ามชาติ		
	คุณลักษณะของแรงงาน					แรงงานมา			สวัสดิการในการ ทำงาน	สภาพการณ์ขาด แคลนแรงงาน	การส่งเสริมจาก ภาครัฐ
	เพศ	อายุ	สัญชาติ	ลักษณะนิสัย	ประสบการณ์ ในการทำงานมา ก่อนหน้านี้	แรงงานถูก/ ผิดกฎหมาย	สมัครงานเป็น ครอบครัว/ รายบุคคล	อัตราค่าจ้าง			
ครัว (หัวหน้า คนงาน)	ชาย	18-50 ปี	พม่า และ ไทย	ต้องมีความขยันและ มีความรับผิดชอบ	ต้องมี ประสบการณ์ ยิ่งมากยิ่งดี	ถูกกฎหมาย	ทั้ง 2 แบบ	ไม่มีผลต่อ การกำหนด ในเรื่องอัตรา ค่าจ้าง	ไม่มีผลต่อการให้ สวัสดิการในการ ทำงานของแรงงาน	การตั้งเกณฑ์การ คัดเลือกต่ำลง มาก	เมื่อเลือกแรงงานที่ ผิดกฎหมาย จะต้องเสียเวลาใน การจัดการในเรื่อง ของบัตร
ผู้ประกอบการ ที่มีหน้าที่เป็นได้ เรือ	ชาย	18-50 ปี	พม่า และ ไทย	ต้องมีความขยันและ มีความรับผิดชอบ	ต้องมี ประสบการณ์ ยิ่งมากยิ่งดี	ถูกกฎหมาย	ทั้ง 2 แบบ	350บาทต่อ วันโดยมี ค่าแรงพิเศษ เพิ่มอีก50 บาท	การรักษาพยาบาล รวมถึงมีอาหารและ ที่พัก	การจ่ายค่าแรง จำเป็นต้องการ ปรับขึ้น	เสียเวลาทำบัตร ใหม่ให้แรงงานผิด กฎหมายเพราะใน การทำขึ้นตอน ค่อนข้างยุ่งยาก

4.2.2.4 กิจการที่ 4 กิจการขนาดกลาง ชื่อเรือ คณิน (จิว : ชัน, ใต้เรือและเป็นเจ้าของเรือ : ปราโมทย์)

1. จิว : ชัน

“ชัน” ทำหน้าที่เป็นจิวหรือหัวหน้าคนงานให้กับเรือคณินปัจจุบันอายุ 35 ปี ชันไม่ยอมเปิดเผยว่าทำหน้าที่เป็นจิวมาเป็นเวลานานเท่าใด ซึ่งหน้าที่หลักของชันคือคุมการทำงานของลูกน้องทั้งหมดรวมถึงมีหน้าที่ในการคัดเลือกแรงงานใหม่

จากประสบการณ์ในการคัดเลือกแรงงานชันได้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับคุณลักษณะแรงงานว่าจะเลือกรับแรงงานเพศชายเท่านั้นเนื่องจากเป็นงานค่อนข้างหนักและเป็นงานที่อันตรายมากในแง่ของอายุเขาจะเลือกแรงงานที่มีอายุ 18-50 ปี สำหรับสัญชาติของแรงงานเขามักจะเลือกแรงงานสัญชาติพม่าแต่ไม่ได้ให้เหตุผลประกอบในเรื่องของอายุและสัญชาติ ส่วนในเรื่องของประสบการณ์การทำงานมาก่อนหน้าของแรงงานมีผลต่อการตัดสินใจเลือกรับแรงงานเข้ามาทำงานแต่เขาไม่ได้กำหนดว่าต้องมีประสบการณ์กี่ปีแต่ถ้ามีประสบการณ์การทำงานมามากจะยิ่งดี กล่าวคือต้องทำOWN เป็น รู้จักเครื่องมือภายในเรือเป็นต้น ซึ่งแรงงานจะเข้ามาสมัครงานเป็นรายบุคคลและมาทั้งแบบครอบครัวและส่วนใหญ่แรงงานที่เข้ามาสมัครงานนั้นจะเป็นแรงงานที่ถูกกฎหมายมากกว่าผิดกฎหมาย

ในเรื่องของอัตราค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการในการทำงาน ชันไม่มีอิทธิพลต่อการกำหนดในเรื่องอัตราค่าจ้างและการให้สวัสดิการในการทำงานของแรงงาน

ในแง่ของปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงาน ชันกล่าวว่าสภาวะการณ์ขาดแคลนแรงงานประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานเป็นบางช่วงแล้วแต่สถานการณ์ เมื่อขาดแคลนแรงงานจะมีผลต่อการตัดสินใจเลือกรับแรงงานเข้ามาทำงานรวมถึงเกณฑ์การคัดเลือกแรงงานจะต่ำลง

การส่งเสริมจากภาครัฐ ชันกล่าวว่าเมื่อรัฐออกกฎหมายเรื่องบัตรแรงงานต่างด้าวโดยแรงงานต้องทำบัตรให้ถูกกฎหมายทั้งหมดไม่มีผลกระทบกับการคัดเลือกแรงงานเพราะเมื่อรับแรงงานที่ผิดกฎหมายจะดำเนินการทำให้ถูกกฎหมายทั้งหมดในภายหลัง

2. ใต้เรือและเป็นเจ้าของเรือ : ปราโมทย์

“ปราโมทย์” เป็นเจ้าของเรือคณินและเป็นใต้เรือปัจจุบันอายุ 57 ปี หน้าที่หลักของปราโมทย์คือนำเรือออกไปหาปลากลางทะเล ควบคุมการทำงานทั้งหมดภายในเรือ เขาได้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับคุณลักษณะแรงงานว่าเป็นสิ่งสำคัญแต่เขาก็มอบอำนาจการตัดสินใจไว้กับจิว กล่าวคือหลังจากที่หัวหน้าคนงาน (จิว) ได้คัดเลือกแรงงานมาแล้วเขาไม่มีเกณฑ์การพิจารณาเพิ่มเติม

สำหรับเรื่องอัตราค่าจ้าง ปราโมทย์กล่าวว่าจ่ายเงินให้กับแรงงานเป็นรายวันเฉลี่ยวันละ 350 บาท (แล้วแต่หน้าที่ที่รับผิดชอบของแรงงานแต่ละคน) รวมถึงมีการจ่ายเงินพิเศษให้แก่แรงงานที่มีความรับผิดชอบงานหลายอย่างโดยค่าแรงพิเศษเพิ่มขึ้น 50-100 บาท

ในด้านสวัสดิการในการทำงาน นอกจากเงินค่าจ้างแล้วมีสวัสดิการให้แก่แรงงานคือ ออกค่ารักษาพยาบาลให้ทั้งหมด จัดหาอาหารและที่พักให้กับแรงงานรวมถึงเป็นผู้ดำเนินการจัดการเรื่องบัตรแรงงานโดยทำให้ถูกต้องทั้งหมดเพื่อป้องกันปัญหาในเรื่องแรงงานผิดกฎหมาย

ในแง่ของปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงาน ในเรื่องสภาพการณ์ขาดแคลนแรงงานเขากล่าวว่าประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานบ้างแต่เกณฑ์การจ่ายค่าแรงไม่จำเป็นต้องมีการปรับขึ้น

ส่วนในเรื่องการส่งเสริมจากภาครัฐ ปราโมทย์กล่าวว่าเมื่อรัฐได้กำหนดให้นายจ้างสามารถดำเนินการทำบัตรแรงงานต่างด้าวให้ถูกกฎหมายทั้งหมด ประการนั้นมีผลกระทบเป็นอย่างมากต่อกิจการ กล่าวคือในเรื่องของขั้นตอนการดำเนินการในการทำบัตรที่มีความล่าช้า ทำให้เสียเวลารวมถึงเสียเงินในการดำเนินการ โดยภาครัฐไม่ได้เข้ามามีส่วนช่วยเหลือในเรื่องดังกล่าว

“ปราโมทย์” กล่าวเพิ่มเติมอีกว่าไม่มีวิธีการที่ดีที่สุดในการคัดเลือกแรงงานต้องลองเสี่ยงโดยให้ จั๊วหาแรงงานมาเพื่อทดลองงานเป็นเวลา 1 เดือนถ้าแรงงานสามารถทำงานได้ก็จ้างแรงงานนั้นต่อไปแต่ถ้าแรงงานไม่สามารถทำงานได้ต้องหาแรงงานใหม่เข้ามาทดแทน

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบแนวทางการคัดเลือกแรงงาน ของกิจการที่ 4 กิจการขนาดกลาง ชื่อเรือ คณิน

ผู้มีส่วนร่วมใน การคัดเลือก แรงงาน	ความคาดหวังในคุณลักษณะแรงงานข้ามชาติ								ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้าง แรงงานข้ามชาติ		
	คุณลักษณะของแรงงาน					แรงงานมา			สวัสดิการในการ ทำงาน	สภาพการณ์ขาด แคลนแรงงาน	การส่งเสริมจาก ภาครัฐ
	เพศ	อายุ	สัญชาติ	ลักษณะนิสัย	ประสบการณ์ในการ ทำงานมาก่อนหน้า	แรงงานถูก/ ผิดกฎหมาย	สมัครงานเป็น ครอบครัว/ รายบุคคล	อัตราค่าจ้าง			
ชีว (หัวหน้า คนงาน)	ชาย	18-50 ปี	พม่า	ไม่ได้ กำหนด	ยังมีมากยิ่งขึ้นแต่ ไม่ได้ระบุว่าต้อง มีกี่ปี	ถูกกฎหมาย มากกว่าผิด กฎหมาย	ทั้ง 2 แบบ	ไม่มีผลต่อ การกำหนด ในเรื่อง อัตราค่าจ้าง	ไม่มีผลต่อการ ให้สวัสดิการใน การทำงานของ แรงงาน	เกณฑ์การ คัดเลือก แรงงานจึงต่ำลง	ไม่มี ผลกระทบกับ การคัดเลือก แรงงาน
ผู้ประกอบการ กิจการที่มี หน้าที่เป็นได้ เรือ	ชาย	18-50 ปี	พม่า	ไม่ได้ กำหนด	ยังมีมากยิ่งขึ้นแต่ ไม่ได้ระบุว่าต้อง มีกี่ปี	ถูกกฎหมาย มากกว่าผิด กฎหมาย	ทั้ง 2 แบบ	วันละ 350 บาทและมี ค่าแรงพิเศษ เพิ่มขึ้น 50- 100 บาท	ค่ารักษาพยาบาล รวมถึงมีอาหาร และที่พักพร้อมถึง เป็นดำเนินการ จัดการเรื่องบัตร แรงงาน	เกณฑ์การจ่าย ค่าแรงไม่ จำเป็นต้องมี การปรับขึ้น	ขั้นตอนใน การทำบัตรที่ ล่าช้าทำให้ เสียเวลา รวมถึงเสียเงิน ในการ ดำเนินการ

4.2.2.5 กิจกรรมที่ 5 กิจกรรมขนาดกลาง ชื่อเรื่อง สุพรรณ (จิว : แย์, ใต้เรือและเป็นเจ้าของเรือ : เพชร)

1. จิว : แย์

“แย์” ทำหน้าที่เป็นจิวหรือหัวหน้าคนงานให้กับเรือสุพรรณปัจจุบันอายุ 39 ปี แย์ไม่ยอมเปิดเผยว่าทำหน้าที่จิวเป็นเวลานานเท่าใด หน้าที่หลักของแย์คือคัดเลือกแรงงานเข้ามาทำงานในกิจการเขาให้สัมพันธ์เกี่ยวกับการคัดเลือกแรงงานโดยมุ่งเน้นในเรื่องคุณลักษณะของแรงงานซึ่งเขาจะเลือกแรงงานเพศชายเพราะเป็นงานที่เสี่ยงและเป็นงานที่หนักมากเพศหญิงไม่สามารถทำได้ ในแง่ของอายุแย์จะเลือกแรงงานที่มีอายุ 20-45 ปี แต่ไม่ได้ให้เหตุผลประกอบ สำหรับสัญชาติของแรงงานเขามักจะเลือกแรงงานสัญชาติพม่าเพราะเป็นแรงงานที่หาได้ง่ายที่สุด ส่วนลักษณะนิสัยของแรงงานเขาต้องการแรงงานที่มีความอดทน เอาการเอางาน ไม่จู้จี้แยะและต้องมีประสบการณ์อย่างน้อย 1 ปี กล่าวคือต้องมีความถนัดในด้านการวางวน การทำวนได้ รู้จักเครื่องมือและระบบไฟฟ้าภายในเรือ ซึ่งแรงงานจะเข้ามาสมัครงานแบบรายบุคคลและมาทั้งครอบครัวเดินทางมาจากเกาะสอง จังหวัดระนอง โดยแรงงานที่เข้ามาสมัครงานจะถูกกฎหมายและผิดกฎหมายปะปนกัน

สำหรับเรื่องของอัตราค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการในการทำงาน แย์ไม่มีอิทธิพลต่อการกำหนดในเรื่องอัตราค่าจ้างและการให้สวัสดิการในการทำงานของแรงงาน

ในแง่ของปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงาน แย์กล่าวว่าสถานการณ์ขาดแคลนแรงงานประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานในบางเดือน ซึ่งสาเหตุมาจากปัญหาการหนีการทำงานของแรงงานทำให้เกิดภาวะการขาดแคลนแรงงาน โดยจากอดีตแรงงานหาได้ง่ายมากแต่ในปัจจุบันแรงงานหาได้ยากมากขึ้นจึงมีผลต่อการตัดสินใจเลือกรับแรงงานเข้ามาทำงานเป็นอย่างมาก เพราะมีตัวเลือกน้อยและการตั้งเกณฑ์การคัดเลือกจะต่ำลง

ส่วนในเรื่องการส่งเสริมจากภาครัฐ แย์กล่าวว่าการที่รัฐออกกฎหมายในเรื่องบัตรแรงงานต่างด้าวที่ต้องทำให้ถูกกฎหมายไม่มีผลกระทบกับการคัดเลือกแรงงานเพราะแรงงานจะถูกกฎหมายหรือผิดกฎหมายก็ต้องนำมาทำให้เป็นแรงงานถูกกฎหมายในภายหลัง

2. ใต้เรือและเป็นเจ้าของเรือ : เพชร

“เพชร” เป็นเจ้าของเรือสุพรรณและเป็นใต้เรือปัจจุบันอายุ 48 ปีหน้าที่หลักของเพชรคือออกไปหาปลากลางทะเลและดูแลบริหารจัดการในภาพรวมทั้งหมด

จากประสบการณ์ในการทำงานเพชรได้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับคุณลักษณะแรงงานว่าเป็นสิ่งที่สำคัญและหลังจากที่หัวหน้าคนงาน (จิว) ได้คัดเลือกแรงงานมาแล้วเขามีเกณฑ์การพิจารณาเพิ่มเติมคือจะพิจารณาร่างกายของแรงงานผู้นั้นว่าร่างกายมีความแข็งแรงหรือไม่หรือมีโรคติดต่อที่สามารถติดเพื่อนร่วมงานได้หรือไม่

สำหรับเรื่องอัตราค่าจ้าง เพชรกล่าวว่าได้จ่ายเงินให้กับแรงงานเป็นรายเดือนในอัตรา 7,500-10,000 บาท ตามหน้าที่ความรับผิดชอบของแรงงานในแต่ละคนและความคิดเห็นส่วนตัวคิดว่าสามารถจ่ายค่าแรงให้กับแรงงานสูงกว่าค่าแรงขั้นต่ำที่รัฐกำหนดรวมถึงมีเงินพิเศษให้แก่แรงงานโดยแรงงานผู้นั้นต้องทำงานดี เอาใจใส่งานและโดยเฉพาะแรงงานที่ทำงานเสี่ยงอันตรายมากก็จะให้เงินมากเป็นพิเศษโดยค่าแรงพิเศษจะมีมูลค่า 1,500-3,000 บาท

ในเรื่องของสวัสดิการในการทำงาน นอกจากเงินแล้วมีสวัสดิการให้แก่แรงงานคือค่ารักษาพยาบาล รวมถึงจัดหาอาหารและที่พักซึ่งให้แรงงานอาศัยหรืออยู่ห้องเช่าที่จัดเตรียมไว้ให้ รวมถึงเป็นผู้ดำเนินการจัดการเรื่องบัตรแรงงานให้ทั้งหมด ซึ่งต้องป้องกันไม่ให้แรงงานผิดกฎหมายเพราะเป็นปัญหามากในภายหลังในกรณีที่มีการถูกจับ

ในแง่ของปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงาน เพชรกล่าวว่าสภาพการณ์ขาดแคลนแรงงานประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานบ้าง เกณฑ์การจ่ายค่าแรงจำเป็นต้องมีการปรับขึ้นเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับแรงงานแต่กรณีที่แรงงานเรียกร้องเงินค่าแรงที่สูงเกินไปในภาวการณ์ขาดแคลนแรงงาน การแก้ไขก็จะนัดแรงงานมาประชุมกันแล้วเจรจาต่อรองหาทางออกที่ทั้งสองฝ่ายพอใจร่วมกัน

ในเรื่องการส่งเสริมจากภาครัฐ การที่รัฐได้ออกกฎหมายเรื่องบัตรแรงงานต่างด้าวที่ต้องทำให้ถูกต้องตามกฎหมายประกาศนั้นไม่มีผลกระทบกับกิจการ แต่เพชรกล่าวว่าเสียเวลาในการทำบัตรแรงงานเพราะมีขั้นตอนที่ค่อนข้างยุ่งยากแต่จำเป็นต้องทำทั้งหมดเพราะป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นภายหลังโดยภาครัฐไม่ได้เข้ามามีส่วนช่วยเหลือในเรื่องดังกล่าว

“เพชร” กล่าวเพิ่มเติมถึงวิธีการที่คิดว่าดีที่สุดในการคัดเลือกแรงงานว่าต้องดูที่ความรับผิดชอบในการทำงาน เอาใจใส่งาน ร่างกายสมบูรณ์แข็งแรงพร้อมที่จะทำงานหนักได้และเมื่อทดลองงานแล้วอยู่ในเกณฑ์ที่รับได้ก็จะรับเข้าทำงานหรือถ้าต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดแต่ฝึกฝนได้ก็จะรับไว้เพราะปัจจุบันนี้แรงงานหาได้ยาก

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบแนวทางการคัดเลือกแรงงาน ของกิจการที่ 5 กิจการขนาดกลาง ชื่อเรือ สุพรรณิ

ผู้มีส่วนร่วมใน การคัดเลือก แรงงาน	ความคาดหวังในคุณลักษณะแรงงานข้ามชาติ								ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อ การจ้างแรงงานข้ามชาติ		
	คุณลักษณะของแรงงาน					แรงงานมา			สวัสดิการในการ ทำงาน	สภาพการณ์ขาด แคลนแรงงาน	การส่งเสริมจาก ภาครัฐ
	เพศ	อายุ	สัญชาติ	ลักษณะนิสัย	ประสบการณ์ในการ ทำงานมาก่อนหน้า	แรงงานถูก/ ผิดกฎหมาย	สมัครงานเป็น ครอบครัว/ รายบุคคล	อัตราค่าจ้าง			
จ้าง (หัวหน้า คนงาน)	เพศ ชาย	อายุ 20-45 ปี	พม่า	มีความ อดทน เอา ใจงาน ไม่ขี้เกียจ	ประสบการณ์ อย่างน้อย 1 ปี	ทั้ง 2 แบบ	ทั้ง 2 แบบ	ไม่มีผลต่อ การกำหนด ในเรื่อง อัตราค่าจ้าง	ไม่มีผลต่อการ ให้สวัสดิการใน การทำงาน ของ แรงงาน	การตั้งเกณฑ์ การคัดเลือกจึง ต่ำลง	ไม่มีผลกระทบ กับการคัดเลือก แรงงาน
ผู้ประกอบการ ที่มี หน้าที่เป็นได้ เรือ	เพศ ชาย	อายุ 20-45 ปี	พม่า	มีความ อดทน เอา ใจงาน ไม่ขี้เกียจ	ประสบการณ์ อย่างน้อย 1 ปี	ทั้ง 2 แบบ	ทั้ง 2 แบบ	7,500- 10,000 บาท มีค่าแรง พิเศษ 1,500-3,000 บาท	ค่ารักษาพยาบาล รวมถึงอาหาร และที่พัก	เกณฑ์การจ่าย ค่าแรง จำเป็นต้องมี การปรับขึ้น	ไม่มีผลกระทบ กับกิจการ

4.2.2.6 กิจกรรมที่ 6 กิจกรรมขนาดเล็ก ชื่อเรือ เพิ่มพูนทรัพย์ (ชีวิต : ตัวเล็ก, ใต้เรือและเป็นเจ้าของเรือ : ผดุง)

1. ชีวิต : ตัวเล็ก

“ตัวเล็ก” ทำหน้าที่เป็นชีวิตหรือหัวหน้าคนงานให้กับเรือเพิ่มพูนทรัพย์ปัจจุบันอายุ 43 ปีตัวเล็กไม่ยอมเปิดเผยว่าทำหน้าที่ชีวิตเป็นเวลานานเท่าใดหน้าที่หลักของตัวเล็กคือคัดเลือกแรงงานใหม่รวมถึงเป็นผู้ควบคุมและดูแลลูกน้องทั้งหมด

จากประสบการณ์ในการคัดเลือกแรงงาน ตัวเล็กให้ความสำคัญในด้านคุณลักษณะแรงงานโดยเขาจะเลือกรับแรงงานเพศชายเพราะเพศชายมีความแข็งแรงและมีความคล่องตัวมากกว่าเพศหญิงรวมถึงเพศหญิงเป็นเพศที่อ่อนแอกว่าและมีข้อจำกัดหลายอย่าง เช่นในเรือไม่มีห้องน้ำจะทำธุระส่วนตัวไม่สะดวกและลำบากมาก ในแง่ของอายุเขาจะเลือกแรงงานอายุ 20 ปี ขึ้นไปแต่ไม่ได้ให้เหตุผลประกอบ ส่วนสัญชาติของแรงงานเขามักจะเลือกแรงงานสัญชาติพม่าเพราะค่าแรงจะถูกกว่าแรงงานไทยรวมถึงแรงงานสัญชาติพม่ามีความขยันมากกว่าสัญชาติอื่น ส่วนลักษณะนิสัยของแรงงานที่เขาพอใจคือแรงงานต้องมีความขยัน อดทนและมีความซื่อสัตย์ รวมถึงต้องมีประสบการณ์ประมาณ 1-2 ปี กล่าวคือต้องมีความสามารถและความถนัดทางด้านการดองปลาลงห้อง การสาวอวน ทำอวนเป็น (การซ่อมอวน) ซึ่งแรงงานที่เข้ามาสมัครงานจะมีหลากหลายแบบเช่นมาสมัครเองเป็นรายบุคคลหรือส่งตัวแทนเข้ามาและในการเลือกรับแรงงานเข้ามาทำงานจะพิจารณาจากบัตรแรงงานต่างด้าวที่ต้องมีมาอยู่แล้วเพื่อเป็นการป้องกันการถูกจับได้ในส่วนหนึ่งโดยแรงงานที่เข้ามาสมัครงานนั้นจะมีทั้งถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย

สำหรับเรื่องของอัตราค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการในการทำงาน ตัวเล็กไม่มีอิทธิพลต่อการกำหนดในเรื่องอัตราค่าจ้างและการให้สวัสดิการในการทำงานของแรงงาน

ในแง่ของปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงาน ตัวเล็กกล่าวว่าสภาพการณ์ขาดแคลนแรงงาน ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานบ้าง โดยในบางช่วงที่เรือบางลำขาดแรงงานจะมีการยื่นข้อเสนอเรื่องเงินที่มากกว่าแรงงานจะย้ายไปทำงานให้เรือลำอื่นได้เสมือนเป็นการซื้อตัวแรงงานซึ่งสภาพการณ์ขาดแคลนแรงงานมีผลเล็กน้อยต่อการตัดสินใจเลือกรับแรงงานเข้ามาทำงานและการตั้งเกณฑ์การคัดเลือกจะต่ำลงเล็กน้อย

ในเรื่องของการส่งเสริมจากภาครัฐ การที่รัฐออกกฎหมายในเรื่องบัตรแรงงานต่างด้าวที่ต้องทำให้ถูกกฎหมาย ประการนั้นมีผลกระทบอย่างมากกับการคัดเลือกแรงงานเพราะถ้ารับแรงงานต่างด้าวที่ไม่มีบัตรแรงงานอาจถูกตำรวจจับได้จึงเป็นเหตุผลหลักที่เลือกแรงงานที่ถูกกฎหมายเข้ามาทำงาน

2. ใต้เรือและเป็นเจ้าของเรือ : ผดุง

“ผดุง” เป็นเจ้าของเรือเพิ่มพูนทรัพย์และเป็นใต้เรือปัจจุบันอายุ 58 ปีโดยหน้าที่หลักของผดุงคือดูแลในภาพรวมของกิจการทั้งหมดทั้งรายรับ รายจ่าย ลูกน้องและเรื่องของการค้าขาย รวมถึงมีหน้าที่ในการออกไปทำงานกลางทะเล ซึ่งผดุงได้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับคุณลักษณะแรงงานว่าเป็นสิ่งที่สำคัญและหลังจากที่หัวหน้าคนงาน (ชีว) ได้คัดเลือกแรงงานมาแล้วมีเกณฑ์การพิจารณาเพิ่มเติมเล็กน้อย กล่าวคือจะพิจารณาคุณลักษณะท่าทางของแรงงานว่าสามารถไว้วางใจได้หรือไม่ เป็นต้น

ในเรื่องของอัตราค่าจ้าง ผดุงกล่าวว่าจ่ายเงินให้กับแรงงานเป็นรายเดือนในอัตรา 8,000-12,000 บาทรวมถึงมีการจ่ายเงินพิเศษแก่แรงงาน 1,000-2,000 บาทโดยแรงงานที่ทำงานเก่ง คล่องตัว มีความสามารถหลายด้านจะให้เงินมากกว่าแรงงานอื่น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความขยัน ความสามารถของแรงงานแต่ละคน และคิดว่าสามารถจ่ายค่าแรงให้กับแรงงานมีทั้งสูง พอดีและต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำที่รัฐกำหนดสำหรับเรื่องของสวัสดิการในการทำงาน นอกจากเงินแล้วเขาได้ให้สวัสดิการแก่แรงงานคือการออกค่ารักษาพยาบาลยามเจ็บป่วย รวมถึงจัดหาอาหารและที่พักให้กับแรงงาน โดยจะให้พักอาศัยในเรือและบ้านพักคนงานที่จัดเตรียมให้รวมถึงยังมีแรงจูงใจที่นอกเหนือจากเงิน ที่พัก อาหารและการดูแลสุขภาพยามเจ็บป่วย เช่นในเทศกาลปีใหม่มะมีการจัดงานเลี้ยงให้กับแรงงานรวมถึงมีการจับของขวัญและมีรางวัลพิเศษให้แก่แรงงาน

ในแง่ของปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงาน ผดุงกล่าวว่าสภาพการณ์ขาดแคลนแรงงานประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานในบางเดือนและ เมื่อประสบปัญหาเกณฑ์การจ่ายค่าแรงจำเป็นอย่างมากที่จะต้องมีการปรับขึ้นรวมถึงแรงงานมีการต่อรองผ่าน (ชีว) ในเรื่องอัตราค่าแรงด้วย กรณีที่แรงงานเรียกร้องเงินที่สูงเกินไปในภาวการณ์ขาดแคลนแรงงาน วิธีการแก้ไขในเรื่องนี้คือจะขอให้แรงงานลดความต้องการลงโดยจะเสนอว่าถ้าเดือนใดช่วยกันทำงานมากขึ้นแล้วเรือมียอดจับสูงจะมีการให้เงินพิเศษเพิ่มเติมมากกว่าเดิม

ในเรื่องของการส่งเสริมจากภาครัฐ การที่รัฐได้ออกกฎหมายเรื่องบัตรแรงงานต่างด้าวที่นายจ้างต้องดำเนินการทำให้แรงงานเป็นแรงงานถูกกฎหมายทั้งหมด ประกาศนั้นมีผลกระทบต่อกิจการเป็นอย่างมาก กล่าวคือในกรณีที่เจ้าหน้าที่ตำรวจมาตรวจบัตรแรงงานต่างด้าวและแรงงานต่างด้าวเดือนจะต้องคอยหลบเจ้าหน้าที่เพราะอาจถูกจับและส่งตัวกลับพม่าได้และเมื่อถูกจับจะสร้างความเดือดร้อนให้กิจการจะทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานได้ซึ่งภาครัฐไม่ได้เข้ามามีส่วนช่วยเหลือในเรื่องดังกล่าว

“ผดุง” กล่าวเพิ่มเติมอีกว่า วิธีการที่คิดว่าดีที่สุดในการคัดเลือกแรงงานควรคัดเลือกแรงงานที่มีความขยัน มีความชำนาญงาน มีความสามารถหลายด้าน มีความซื่อสัตย์ สามัคคี ช่วยเหลืองานกันเพราะต้องทำงานอยู่ร่วมกัน



ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบแนวทางการคัดเลือกแรงงาน ของกิจการที่ 6 กิจการขนาดเล็ก ชื่อเรือ เพิ่มพูนทรัพย์

ผู้มีส่วนร่วมใน การคัดเลือก แรงงาน	ความคาดหวังในคุณลักษณะแรงงานข้ามชาติ								ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อ การจ้างแรงงานข้ามชาติ		
	คุณลักษณะของแรงงาน					แรงงานมา			สวัสดิการ ในการทำงาน	สภาพการณ์ ขาดแคลนแรงงาน	การส่งเสริม จากภาครัฐ
	เพศ	อายุ	สัญชาติ	ลักษณะนิสัย	ประสบการณ์ในการ ทำงานมาก่อนหน้า	แรงงานถูก/ ผิดกฎหมาย	สมัครงานเป็น ครอบครัว/ รายบุคคล	อัตราค่าจ้าง			
ซีว (หัวหน้า คนงาน)	ชาย	อายุ 20 ปีขึ้นไป	พม่า	มีความขยัน อดทนและมี ความซื่อสัตย์	มีประสบการณ์ ประมาณ 1-2 ปี	ทั้ง 2 แบบ	รายบุคคล	ไม่มีผลต่อ การกำหนด ในเรื่องอัตรา ค่าจ้าง	ไม่มีผลต่อการให้ สวัสดิการในการ ทำงานของแรงงาน	การตั้งเกณฑ์การ คัดเลือกจะต่ำลง เล็กน้อย	พยายามเลือก แรงงานถูก กฎหมายเพื่อ ป้องกันการถูก จับ
ผู้ประกอบการ ที่มีหน้าที่เป็นได้ เรือ	ชาย	อายุ 20 ปีขึ้นไป	พม่า	มีความขยัน อดทนและมี ความซื่อสัตย์	มีประสบการณ์ ประมาณ 1-2 ปี	ทั้ง 2 แบบ	รายบุคคล	8,000 – 12,000 บาทมี เงินพิเศษ 1,000 -2,000 บาท	ที่พัก อาหารและ การดูแลสุขภาพ เจ็บป่วยรวมถึงมี งานเลี้ยงในเทศกาล ต่าง ๆ	การจ่ายค่าแรง จำเป็นอย่างมากที่ ต้องมีการปรับขึ้น	เมื่อแรงงานที่ไม่ มีบัตรถูกจับทำ ให้กิจการขาด แคลนแรงงาน

4.2.2.7 กิจกรรมที่ 7 กิจกรรมขนาดเล็ก ชื่อเรือ โชคกิจเจริญชัย (จิว : กู้, ใต้เรือและเป็นเจ้าของเรือ : หนุ่ย)

1. จิว : กู้

“กู้” ทำหน้าที่เป็นจิวหรือหัวหน้าคนงานให้กับเรือโชคกิจเจริญชัยปัจจุบันอายุ 38 ปี กู้ไม่ยอมเปิดเผยว่าทำหน้าที่จิวเป็นเวลานานเท่าใดและหน้าที่หลักของกู้คือดูแลการทำงานของลูกน้องรวมถึงคัดเลือกแรงงานใหม่เข้ามาทำงาน

จากประสบการณ์ในการคัดเลือกแรงงาน กู้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะแรงงานว่าเขาจะเลือกรับแรงงานเพศชายเพราะเป็นงานที่ใช้แรงมากซึ่งแรงงานเพศหญิงจะทำงานนี้ไม่ไหว ในแง่ของอายุเขาจะเลือกแรงงานที่มีอายุ 20-35 ปี แต่ไม่ได้ให้เหตุผลประกอบ สำหรับสัญชาติของแรงงานเขามักจะเลือกแรงงานสัญชาติพม่าเพราะอัตราค่าจ้างต่ำซึ่งถ้าจ้างแรงงานไทยจะเสียค่าใช้จ่ายที่มากกว่า ส่วนลักษณะนิสัยแรงงานที่เขาพอใจที่จะร่วมงานด้วยต้องไม่เกียจงาน ทำงานได้ทุกอย่างและทำงานตามคำสั่งได้ รวมถึงต้องมีประสบการณ์ไม่ต่ำกว่า 1-5 ปี กล่าวคือต้องใช้เครื่องมือในเรือเป็นเพราะเป็นงานค่อนข้างอันตรายเนื่องจากเกี่ยวกับระบบไฟ (ในน้ำ) จึงต้องมีความชำนาญในการใช้เครื่องมือภายในเรือ ซึ่งการเข้ามาสมัครงานของแรงงานจะมาสมัครทั้งรายบุคคลและมาทั้งครอบครัวโดยมาจากจังหวัดระนองและในการเลือกรับแรงงานเข้ามาทำงานจะพิจารณาจากบัตรแรงงานต่างด้าวที่ต้องมีมาอยู่แล้ว กล่าวคือควรมีพาสปอร์ตผ่านด่านตรวจ (ต ม) หรือไม่ซึ่งต้องตรวจสอบให้เรียบร้อยเพื่อป้องกันปัญหาที่จะตามมาในภายหลัง โดยส่วนใหญ่แรงงานที่เข้ามาสมัครงานนั้นจะเป็นแรงงานที่ถูกกฎหมาย

ในเรื่องของอัตราค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการในการทำงาน กู้ไม่มีอิทธิพลต่อการกำหนดในเรื่องอัตราค่าจ้างและการให้สวัสดิการในการทำงานของแรงงาน

ในแง่ของปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงาน กู้กล่าวว่าสภาวะการณ์ขาดแคลนแรงงานประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานเนื่องจากแรงงานค่อนข้างหายากเพราะการจ่ายเงินให้แรงงานในแต่ละที่ (แต่ละกิจการ) ไม่เท่ากันกล่าวได้ว่าที่ใดจ่ายให้มากกว่าแรงงานก็จะเลือกไปทำงานด้วยซึ่งจากอดีตแรงงานมีจำนวนมากจึงมีแรงงานเข้ามาสมัครทำงานมากแรงงานก็ไม่ขาดแคลนแต่ในปัจจุบันแรงงานหายากเพราะมีมาตรการบังคับมากขึ้นจากรัฐบาลด้วย เช่นต้องมีพาสปอร์ตจึงทำงานได้ทำให้แรงงานหายากมากในปัจจุบัน จึงทำให้การตั้งเกณฑ์การคัดเลือกแรงงานต่ำลงมาก

ส่วนในเรื่องการส่งเสริมจากภาครัฐ กู้กล่าวว่าสิ่งที่รัฐออกกฎหมายในเรื่องบัตรแรงงานต่างด้าวที่ต้องทำให้ถูกกฎหมาย ประการนั้นมีผลกระทบเป็นอย่างมากกับการคัดเลือกแรงงาน กล่าวคือแรงงานที่ไม่มีเงินทำพาสปอร์ตเมื่อถูกรัฐบาลกวาดล้างก็จะกลับประเทศทำให้แรงงานขาดแคลนและแรงงานมีจำนวนลดลงมาก

2. ใต้เรือและเป็นเจ้าของเรือ : หนุ่ย

“หนุ่ย” เป็นใต้เรือและเป็นเจ้าของเรือโชคกิจเจริญชัยปัจจุบันอายุ 55 ปี โดยหน้าที่หลักของหนุ่ยคือดูแลควบคุมในภาพรวมทั้งหมดของกิจการรวมทั้งเป็นผู้ออกไปทำงานกลางทะเล ซึ่งหนุ่ยได้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับคุณลักษณะของแรงงานว่าเป็นสิ่งที่สำคัญแต่เขาก็มอบอำนาจการตัดสินใจไว้กับชีว กล่าวคือหลังจากที่หัวหน้าคนงาน (ชีว) ได้คัดเลือกแรงงานมาแล้วเขาไม่มีเกณฑ์การพิจารณาเพิ่มเติมอีก

สำหรับเรื่องอัตราค่าจ้าง หนุ่ยกล่าวว่าได้จ่ายเงินให้กับแรงงานเป็นรายเดือนในอัตรา 6,000-7,000 บาท ตามหน้าที่และจ่ายเงินพิเศษให้แก่แรงงานในกรณีทำงานเดือนนั้นหนักกว่าที่เป็นอยู่ปกติเสมือนเป็นการจ่ายโอที (จ่ายล่วงเวลา) โดยค่าแรงพิเศษจะมีมูลค่า 1,000-2,000 บาท

เรื่องสวัสดิการในการทำงาน นอกจากเงินแล้วเขาให้สวัสดิการแก่แรงงานคือการออกค่ารักษาพยาบาลรวมถึงจัดหาอาหารและที่พักให้แรงงานโดยให้พักอาศัยอยู่ด้วยกันในเรือหรือในกรณีต้องการออกไปพักเอง (ภายนอก) จะมีค่าที่พักให้ในบางส่วน รวมถึงเป็นผู้ดำเนินการจัดการเรื่องบัตรแรงงานให้ทั้งหมด คือพาไปทำบัตรพาสปอร์ตให้ถูกต้องเพราะไม่ต้องมาหลบหนีตำรวจและป้องกันการถูกจับ

ในแง่ของปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงาน หนุ่ยกล่าวว่าสถานการณ์ขาดแคลนแรงงาน ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานโดยแรงงานขาดแคลนไม่เพียงพอต่อความต้องการและเกณฑ์การจ่ายค่าแรงจำเป็นต้องมีการปรับขึ้นแต่ปรับขึ้นเล็กน้อยเท่านั้นเนื่องจากการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ในเรื่องการส่งเสริมจากภาครัฐ การที่รัฐได้ออกกฎหมายเรื่องบัตรแรงงานต่างด้าวที่ต้องทำให้เป็นแรงงานที่ถูกกฎหมายทั้งหมด ประการนั้นมีผลกระทบอย่างมากต่อกิจการ กล่าวคือทำให้หาแรงงานมาทำงานได้ยากขึ้นเพราะแรงงานส่วนมากจะผิดกฎหมายเป็นส่วนใหญ่จึงมีการหนีกลับประเทศและภาครัฐไม่ได้เข้ามามีส่วนช่วยเหลือในเรื่องดังกล่าว

“หนุ่ย” กล่าวเพิ่มเติมอีกว่าวิธีการที่คิดว่าดีที่สุดในการคัดเลือกแรงงานคือดูที่ลักษณะการทำงาน เลือกแรงงานที่เป็นงานมาบ้างจะได้ไม่ต้องมาฝึกให้เป็นงานใหม่มากนักและเลือกแรงงานที่ใช้เครื่องมือในเรือเป็นรวมถึงเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดีจะได้ไม่มีปัญหาระหว่างการทำงาน

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบแนวทางการคัดเลือกแรงงาน ของกิจการที่ 7 กิจการขนาดเล็ก ชื่อเรือ โชคกิจเจริญชัย

ผู้มีส่วนร่วมใน การคัดเลือก แรงงาน	ความคาดหวังในคุณลักษณะแรงงานข้ามชาติ								ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผล ต่อการจ้างแรงงานข้ามชาติ		
	คุณลักษณะของแรงงาน					แรงงานมา			สวัสดิการ ในการทำงาน	สภาพการณ์ ขาดแคลนแรงงาน	การส่งเสริม จากภาครัฐ
	เพศ	อายุ	สัญชาติ	ลักษณะนิสัย	ประสบการณ์ใน การทำงานมาก่อน หน้า	แรงงานถูก / ผิดกฎหมาย	สมัครงานเป็น ครอบครัว / รายบุคคล	อัตราค่าจ้าง			
จีว (หัวหน้า คนงาน)	เพศ ชาย	20-35 ปี	พม่า	ไม่เกี่ยงงาน ทำงานได้ทุก อย่าง ทำงาน ตามคำสั่งได้	ประสบการณ์ไม่ ต่ำกว่า 1-5 ปี	ถูกกฎหมาย	ทั้ง 2 แบบ	ไม่มีผลต่อ การกำหนด ในเรื่องอัตรา ค่าจ้าง	ไม่มีผลต่อการให้ สวัสดิการในการ ทำงานของแรงงาน	การตั้งเกณฑ์การ คัดเลือกแรงงานจะ ต่ำลง	เมื่อถูกรัฐบาล กวาดล้าง แรงงานจะกลับ ประเทศทำให้ แรงงานขาด แคลน
ผู้ประกอบการ ที่มีหน้าที่เป็น ได้เรือ	เพศ ชาย	20-35 ปี	พม่า	ไม่เกี่ยงงาน ทำงานได้ทุก อย่าง ทำงาน ตามคำสั่งได้	ประสบการณ์ไม่ ต่ำกว่า 1-5 ปี	ถูกกฎหมาย	ทั้ง 2 แบบ	6,000-7,000 บาท และมี ค่าแรงพิเศษ 1,000-2,000 บาท	ค่ารักษาพยาบาล อาหารและที่พัก รวมถึงจัดการใน เรื่องของบัตร แรงงาน	เกณฑ์การจ่าย ค่าแรงจำเป็นต้องมี การปรับขึ้น	ทำให้หา แรงงานมา ทำงานได้ ยากขึ้น

4.3 ตอนที่ 3 สัมภาษณ์แนวทางการคัดเลือกแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการประมง อำเภอคุระบุรี จังหวัดพังงา

จากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการประมงจำนวน 20 กิจการ จำแนกเป็นกิจการขนาดใหญ่ 2 กิจการ กิจการขนาดกลาง 12 กิจการและกิจการขนาดเล็ก 6 กิจการ ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 53 ราย ประกอบไปด้วยหัวหน้าคนงาน (จีว) 20 ราย ได้เรือรับจ้าง 13 ราย ผู้ประกอบการ 13 ราย และผู้ประกอบการที่ทำหน้าที่เป็นได้เรือด้วย 7 ราย จากการวิจัยพบว่าการคัดเลือกแรงงานมีลักษณะที่คล้ายคลึงกันดังนี้

1. ผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจในการคัดเลือกแรงงานและทำหน้าที่ในการคัดเลือกแรงงานคือ หัวหน้าคนงาน (จีว) โดยจีวจะหาแรงงานผ่านการเปิดรับสมัครหรือการบอกต่อแบบปากต่อปากซึ่งจีวจะรับนโยบายจากผู้ประกอบการ (เจ้าของเรือ) ในการต่อรองค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการที่ให้กับแรงงาน

2. ได้เรือรับจ้าง กล่าวได้ว่าสิ่งที่ได้เรือรับจ้างต้องการคือต้องการแรงงานที่ทำงานเป็นแต่ได้เรือรับจ้างไม่ได้มีหน้าที่ในการคัดเลือกแรงงาน โดยหน้าที่หลักของได้เรือรับจ้างคือควบคุมการทำงานของเครื่องมือทั้งหมดภายในเรือรวมถึงนำเรือออกไปหาปลากลางทะเลเท่านั้น

3. ผู้ประกอบการและผู้ประกอบการที่ทำหน้าที่เป็นได้เรือด้วย (เจ้าของเรือ) มีหน้าที่ในการกำหนดอัตราค่าจ้างรวมถึงตัดสินใจเพิ่มหรือลดอัตราค่าจ้าง ในกรณีที่เกิดสถานการณ์ขาดแคลนแรงงานหรือในกรณีที่แรงงานต้องทำงานหนักเป็นพิเศษ

ในแง่ของการคัดเลือกแรงงานกล่าวได้ว่ามีแนวทางในการคัดเลือกแรงงานที่คล้าย ๆ กัน โดยพิจารณาปัจจัย 3 ด้าน กล่าวคือด้านคุณลักษณะของแรงงาน ด้านอัตราค่าจ้างแรงงานและด้านสวัสดิการในการทำงาน ซึ่งจะกล่าวถึงตามลำดับดังนี้

1. ด้านคุณลักษณะของแรงงาน

ซึ่งประกอบไปด้วยเรื่องของเพศ อายุ สัญชาติ การเข้าเมืองถูกกฎหมายหรือผิดกฎหมาย ประสบการณ์ในการทำงาน เงื่อนไขการเข้ามาสมัครงานและลักษณะนิสัย ซึ่งจะกล่าวตามลำดับดังนี้

1) ประการที่ 1

หัวหน้าคนงาน (จีว) เกือบทั้งหมดระบุว่าเลือกจ้างแรงงานเพศชายโดยให้เหตุผลว่า

ก. งานประมงเป็นงานที่หนักและเสี่ยงอันตรายมากซึ่งหัวหน้าคนงาน (จีว) จำนวน 18 รายให้เหตุผลในเรื่องนี้

ข. งานประมงเป็นงานที่ทำในเวลากลางคืนเป็นงานที่เหมาะสมกับเพศชายมากกว่าเพศหญิงซึ่งหัวหน้าคนงาน (จีว) จำนวน 2 ราย ให้เหตุผลในเรื่องนี้

ค. งานประเภทนี้เป็นงานที่ห้ามเพศหญิงลงมาในเรือด้วยความเชื่อที่ว่าเมื่อเพศหญิงลงมาในเรือจะทำให้หาของทะเลไม่ได้ซึ่งหัวหน้าคนงาน (จีว) จำนวน 2 ราย ให้เหตุผลในเรื่องนี้

2) ประการที่ 2

ว่าด้วยเรื่องของอายุ โดยมีการจำแนกอายุของแรงงานตามความต้องการของหัวหน้าคนงาน (จีว) ซึ่งแบ่งได้หลายกลุ่มดังนี้

- ก. หัวหน้าคนงาน (จีว) จำนวน 3 ราย ที่ต้องการแรงงานที่มีอายุ 17 ปี ขึ้นไป
- ข. หัวหน้าคนงาน (จีว) จำนวน 1 ราย ที่ต้องการแรงงานที่มีอายุ 17-40 ปี
- ค. หัวหน้าคนงาน (จีว) จำนวน 1 ราย ที่ต้องการแรงงานที่มีอายุ 18-25 ปี
- ง. หัวหน้าคนงาน (จีว) จำนวน 3 ราย ที่ต้องการแรงงานที่มีอายุ 18-40 ปี
- จ. หัวหน้าคนงาน (จีว) จำนวน 2 ราย ที่ต้องการแรงงานที่มีอายุ 18-50 ปี
- ฉ. หัวหน้าคนงาน (จีว) จำนวน 2 ราย ที่ต้องการแรงงานที่มีอายุ 20 ปี ขึ้นไป
- ช. หัวหน้าคนงาน (จีว) จำนวน 2 ราย ที่ต้องการแรงงานที่มีอายุ 20-30 ปี
- ซ. หัวหน้าคนงาน (จีว) จำนวน 2 ราย ที่ต้องการแรงงานที่มีอายุ 20-35 ปี
- ฅ. หัวหน้าคนงาน (จีว) จำนวน 2 ราย ที่ต้องการแรงงานที่มีอายุ 20-40 ปี
- ญ. หัวหน้าคนงาน (จีว) จำนวน 1 ราย ที่ต้องการแรงงานที่มีอายุ 20-45 ปี
- ฎ. หัวหน้าคนงาน (จีว) จำนวน 1 ราย ที่ต้องการแรงงานที่มีอายุไม่เกิน 40 ปี

ซึ่งโดยเฉลี่ยแล้วหัวหน้าคนงาน (จีว) ต้องการแรงงานเพศชายวัยกลางคนอายุ 29.5 ปี โดยให้เหตุผลว่าเพศชายวัยกลางคนนี้มีกำลังแรงงานที่ดีและสามารถที่จะทำงานที่หนักได้ ซึ่งอายุของแรงงานที่น้อยที่สุดคือ 17 ปี และอายุของแรงงานที่มากที่สุดคือ 50 ปี ส่วนใหญ่แรงงานอายุ 18-40 ปี เป็นช่วงอายุของแรงงานที่หัวหน้าคนงาน (จีว) ต้องการเลือกรับเข้ามาทำงานมากที่สุด

3) ประการที่ 3

ว่าด้วยเรื่องสัญชาติของแรงงาน โดยส่วนใหญ่แล้วหัวหน้าคนงาน (จีว) จะเลือกแรงงานสัญชาติพม่าซึ่งหัวหน้าคนงาน (จีว) จำนวน 19 ราย เลือกแรงงานสัญชาติพม่าและหัวหน้าคนงาน (จีว) จำนวน 1 ราย เลือกแรงงานสัญชาติเขมร

ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าสภาพการณ์ของแรงงานในกิจการประมงขึ้นอยู่กับเรื่องสภาพการณ์ขาดแคลนแรงงานของแรงงานไทยซึ่งแรงงานสัญชาติไทยไม่ต้องการที่จะทำงานในด้านประมงนี้ โดยแรงงานสัญชาติพม่าจะเป็นสัญชาติพม่าที่มาจากรัฐยะไข่ซึ่งเดินทางเข้ามาทางเกาะสอง

อีกส่วนหนึ่งที่เป็นส่วนน้อยหัวหน้าคนงาน (จีว) จะเลือกแรงงานสัญชาติเขมรซึ่งแรงงานสัญชาติเขมรมีความแตกต่างจากแรงงานสัญชาติพม่าในเรื่องของการจ่ายเงินค่าแรงโดยจะคิดเป็นรายวันที่แรงงานได้ทำงานเท่านั้น

4) ประการที่ 4

ในการเข้าเมืองแบบถูกกฎหมายหรือผิดกฎหมายของแรงงานหัวหน้าคนงาน (จีว) กล่าวว่ากรณีที่แรงงานเข้ามาสมัครงานทั้งที่เป็นแรงงานที่ถูกกฎหมายหรือผิดกฎหมายไม่ได้เป็นปัจจัยที่สำคัญและไม่มีผลกระทบต่อการคัดเลือกแรงงาน ทั้งนี้เพราะจะต้องนำแรงงานที่ผิดกฎหมายทั้งหมดมาทำให้เป็นแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมายในภายหลัง แต่สิ่งที่มีผลต่อการคัดเลือกแรงงานคือ คุณลักษณะประจำตัวของแรงงานมากกว่า

5) ประการที่ 5

ในเรื่องของประสบการณ์ในการทำงานนั้นจะมีประสบการณ์หรือไม่ก็ได้ เนื่องจากปัจจุบันประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงาน แต่กรณีที่แรงงานมีประสบการณ์มาก่อนเช่นรู้จักวิธีการทำวน การซ่อมวน รู้เรื่องระบบไฟและเครื่องมือภายในเรือก็จะรับพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ

6) ประการที่ 6

ในเรื่องเงื่อนไขการเข้ามาสมัครงานโดยแรงงานที่เข้ามาสมัครงานนั้นส่วนใหญ่จะเข้ามาสมัครงานแบบเป็นรายบุคคล แต่ในบางส่วนจะเข้ามาสมัครงานทั้งครอบครัวแต่ในกรณีที่มาสมัครงานทั้งครอบครัวไม่จำเป็นต้องรับแรงงานเข้ามาทำงานทั้งหมดโดยเลือกรับเฉพาะแรงงานที่สามารถทำงานให้ได้เท่านั้น

7) ประการที่ 7

ในด้านคุณลักษณะนิสัยของแรงงานที่หัวหน้าคนงาน (จีว) สนใจมากที่สุดคือในเรื่องของความขยันหมั่นเพียร มีความอดทน ไม่เกี่ยงงานหนักหรืองานเบา มีความซื่อสัตย์ เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างหรือหัวหน้าคนงานรวมถึงไม่ก่อความวุ่นวายในที่ทำงานเช่นก่อการทะเลาะวิวาทกับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

ซึ่งคุณลักษณะนิสัยของแรงงานที่กล่าวมาข้างต้นจะพิจารณาในขณะที่แรงงานมาสมัครงานไม่ได้ ดังนั้นหัวหน้าคนงาน (จีว) และเจ้าของเรือส่วนใหญ่มักจะกล่าวว่าวิธีการที่ดีที่สุดและเป็นแนวทางในการคัดเลือกแรงงานอาจจะไม่ได้พิจารณาตอนแรงงานมาสมัครงานเป็นครั้งแรกแต่เป็นการพิจารณาเมื่อแรงงานได้สมัครงานและเข้ามาปฏิบัติงานจริงแล้ว กล่าวได้ว่าจะพิจารณาในช่วง 1 เดือนแรกของการทดลองงาน

อย่างไรก็ดีเป็นไปได้ยากที่จะทำตามกระบวนการที่กล่าวมาข้างต้น เนื่องจากมีปัญหาในเรื่องสภาวะการขาดแคลนแรงงานในปัจจุบัน

2. ด้านอัตราค่าจ้าง

สำหรับเรื่องอัตราค่าจ้าง ผู้ประกอบกิจการมีมาตรฐานในการจ่ายค่าจ้างที่แตกต่างกันซึ่งโดยเฉลี่ยจะจ่ายค่าจ้างในอัตรา 8,385 บาท ซึ่งอัตราการจ่ายค่าจ้างจำนวนที่สูงที่สุดมีมูลค่า 12,000 บาท

ต่อเดือนและอัตราการจ่ายค่าจ้างจำนวนที่ต่ำที่สุดมีมูลค่า 6,000 บาท ต่อเดือนและอัตราค่าจ้างที่นายจ้างต้องการจ้างแรงงานมากที่สุดคือ 7,000-10,000 บาท

ซึ่งตัวเลขดังกล่าวไม่ได้มีความสัมพันธ์กับค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท ที่รัฐกำหนดแต่ขึ้นอยู่กับเจ้าของเรือลำอื่น ๆ ว่ามีการจ่ายค่าจ้างให้แรงงานอย่างไร ส่วนในเรื่องแรงจูงใจพิเศษ กล่าวคือในเรื่องเงินพิเศษที่ให้แก่แรงงานนั้นไม่ได้เป็นปัจจัยที่ให้แรงงานย้ายที่ทำงานเพราะการที่แรงงานได้รับเงินพิเศษจำนวนมากสามารถแปลได้ว่าแรงงานผู้นั้นต้องทำงานที่หนักมากเป็นพิเศษ ดังนั้นแรงงานที่ได้มาสมัครงานไม่ได้เห็นแก่เงินพิเศษเป็นปัจจัยสำคัญมากนักในการมาสมัครงาน

3. ด้านสวัสดิการในการทำงาน

กล่าวได้ว่านอกเหนือจากเงินค่าจ้างแล้ว ผู้ประกอบกิจการมีสวัสดิการที่ให้แก่แรงงาน กล่าวคือจะดูแลเย็บป่วยโดยออกค่ารักษาพยาบาลให้ทั้งหมด (โดยไม่หักจากเงินเดือน) รวมถึงจัดหาอาหารและที่พักให้แก่แรงงานโดยให้อาศัยในเรือและบ้านพักที่ได้จัดเตรียมไว้ให้และในส่วน of แรงงานที่ผิดกฎหมาย (ก่อนเข้ามาทำงาน) จะเป็นผู้ดำเนินการจัดการในเรื่องของบัตรแรงงานให้เป็นแรงงานถูกกฎหมายทั้งหมดเพื่อป้องกันการถูกจับ

ในแง่ของปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบกิจการประมง โดยพิจารณาจากปัจจัย 2 ด้าน กล่าวคือ ด้านสภาพการณ์ขาดแคลนแรงงานและด้านการส่งเสริมจากภาครัฐ ซึ่งจะกล่าวตามลำดับดังนี้

4. ด้านสภาพการณ์ขาดแคลนแรงงาน

กล่าวได้ว่าปัจจุบันนี้มีปัจจัยที่สำคัญที่กล่าวถึงเรื่องสภาพการณ์ขาดแคลนแรงงานซึ่งไม่สามารถศึกษาได้เฉพาะกรณีที่เกี่ยวข้องกับสภาพการณ์ขาดแคลนแรงงานในประเทศไทยได้เท่านั้น เนื่องจากแรงงานที่ทำการศึกษานี้เป็นแรงงานข้ามชาติ ซึ่งประเทศพม่าในปัจจุบันมีการสร้างงานขึ้นมาใหม่ อาทิ มีการเปิดโรงงานอุตสาหกรรมซึ่งในด้านหนึ่งจะดึงแรงงานพม่ากลับไปทำงานในประเทศพม่าอีกด้วยและอีกส่วนหนึ่งในประเทศมาเลเซียเริ่มมีการเปิดให้แรงงานสัญชาติพม่าเข้าไปทำงานในประเทศได้เนื่องจากแรงงานพม่า (ส่วนใหญ่) มีบัตรแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมายซึ่งสามารถเดินทางไปทำงานได้แล้ว

ในแง่นี้มีผลกระทบโดยตรงต่อกิจการประมงซึ่งกรณีที่กล่าวมาข้างต้นนั้นทำให้เกิดการแข่งขันให้ได้ว่าซึ่งแรงงานที่จะเข้ามาทำงานให้กับกิจการยากมากยิ่งขึ้นและในอีกแง่หนึ่งจะมีแรงงานสัญชาติเขมรเพิ่มเข้ามาทำงานในกิจการประมงมากยิ่งขึ้นในอนาคต

5. ด้านการส่งเสริมจากภาครัฐ

กล่าวได้ว่าการที่รัฐได้ออกกฎหมายในเรื่องของบัตรแรงงานที่ต้องทำให้ถูกกฎหมายทั้งหมด ประการนั้นส่วนใหญ่ในส่วนของหัวหน้าคนงาน (จ้าง) ไม่มีผลกระทบต่อการคัดเลือกแรงงานเนื่องจากในการรับแรงงาน (ผิดกฎหมาย) เข้ามาทำงานจะต้องนำแรงงานเหล่านี้ไปทำให้ถูกต้องตามกฎหมายในภายหลัง

แต่ในแง่ของผู้ประกอบการประมง ส่วนใหญ่ประกาศนั้นมีผลกระทบอย่างมากต่อกิจการ กล่าวคือต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการทำบัตรแรงงานให้เป็นแรงงานที่ถูกกฎหมายซึ่งขั้นตอนในการดำเนินการนั้นค่อนข้างยุ่งยากอีกทั้งยังต้องเสี่ยงในเรื่องของการหนีงานของแรงงานเมื่อดำเนินการจัดการในเรื่องของบัตรแรงงานให้เป็นที่เรียบร้อยซึ่งภาครัฐไม่ได้เข้ามามีส่วนช่วยเหลือในเรื่องดังกล่าว

เพราะฉะนั้นแนวทางในการคัดเลือกแรงงานถึงแม้จะได้คุณลักษณะแรงงานที่พึงประสงค์ เช่น ได้แรงงานที่มีความขยันหมั่นเพียร มีความอดทน ไม่เกียจงานหนักหรืองานเบา มีความซื่อสัตย์ เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างหรือหัวหน้าคนงานรวมถึงไม่ก่อความวุ่นวายในที่ทำงานเช่นก่อการทะเลาะวิวาทกับเพื่อนร่วมงาน คุณลักษณะดังกล่าวไม่สามารถเห็นหรือจับต้องได้ในขณะที่แรงงานเข้ามาสมัครงานจึงทำให้แนวทางในการคัดเลือกแรงงานในกิจการประมงต้องเป็นในลักษณะที่มารับแรงงานเข้ามาทำงานก่อนแล้วจึงมีการคัดเลือกแรงงานออกในภายหลัง ยกตัวอย่างเช่น

อารี เจ้าของเรือป.จิตรจันงค์ กล่าวว่า “ไม่มีวิธีการที่ดีที่สุดในการคัดเลือกแรงงานต้องลองผิดลองถูก ถ้าได้แรงงานดีคือทำงานเก่งไม่ร้องมากก็จ้างต่อและเงินค่าจ้างก็จะขยับเพิ่มขึ้นให้ตามความสามารถที่แรงงานทำได้ แต่ถ้าแรงงานไม่ดีก็ต้องคัดออกแล้วหาแรงงานคนใหม่มาทำงานแทนซึ่งปัจจุบันนี้หาแรงงานได้ยากมาก ถ้าแรงงานไม่เกียจที่จะฝึกได้ก็จะพยายามฝึกให้เก่งแล้วจ้างงานต่อไป”

เชษฐ เจ้าของเรือโชคธนาภรณ์ กล่าวว่า “วิธีที่ดีที่สุดในการคัดเลือกแรงงาน คือการเลือกต้องดูตอนเข้ามาทำงานแล้วเพราะก่อนหน้านี้จะทำงานจะไม่รู้ว่าแรงงานคนนั้นดีหรือไม่อย่างไรต้องนำมาทำงานก่อนมาฝึกฝนและเมื่อทำงานแล้วดูว่ามีความอดทนหรือไม่ เข้ากับเพื่อนร่วมงานคนอื่นได้หรือไม่ มีความกระตือรือร้นเวลาทำงานหรือไม่ ซึ่งเรื่องพวกนี้ชีวิตจะเป็นผู้มารายงานความประพฤติให้ได้รับทราบ”

พวงเพชร เจ้าของเรือทรัพย์สมบูรณ์ กล่าวว่า “วิธีการที่คิดว่าดีที่สุดในการคัดเลือกแรงงานคือต้องมีการให้ทดลองงานกันก่อนแล้วเลือกแรงงานที่ยืนยัน ไม่จี้เกียจ เอาการเอางาน ไม่เกียจงานและมีความซื่อสัตย์” เป็นต้น

ซึ่งวิธีดังกล่าวจะต้องมีกระบวนการในการสื่อสารที่ดีระหว่างหัวหน้าคนงาน (ชีว) และผู้ประกอบกิจการ (เจ้าของเรือ) เพราะหัวหน้าคนงาน (ชีว) มีหน้าที่ในการรายงานความประพฤติดของแรงงานต่อผู้ประกอบกิจการ (เจ้าของเรือ) ว่าแรงงานนั้นทำงานได้ตามที่ต้องการหรือไม่รวมถึงจะต้องพิจารณาว่าสมควรจะจ้างแรงงานผู้นั้นต่อไปหรือไม่อย่างไร หากได้แรงงานที่ดีมีคุณสมบัติตามที่กิจการต้องการแล้วจะใช้วิธีการปรับค่าจ้างและสวัสดิการที่ดีเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการดึงแรงงานไว้ทำงานให้กับกิจการต่อไป



บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาแนวทางการคัดเลือกแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการประมงอำเภอกระบุรี จังหวัดพังงา ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ประกอบการประมงอำเภอกระบุรี จังหวัดพังงา จำนวนผู้ประกอบการทั้งสิ้น 433 ราย อ้างอิงจากจำนวนผู้จดทะเบียนทั้งหมด (กรมประมง, 2554) ในการพิจารณาเลือกผู้ที่เกี่ยวข้องและตอบแบบสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้พิจารณาเลือกแบบโควต้าได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 53 ราย ซึ่งแบ่งขนาดของกิจการประมงออกเป็น 3 ขนาดโดยจำแนกตามการมีจำนวนเรือที่ครอบครองดังนี้ กิจการประมงขนาดใหญ่ 10% (มีเรือในครอบครอง 15 ลำขึ้นไป) กิจการประมงขนาดกลาง 60% (มีเรือในครอบครอง 6-14ลำ) กิจการประมงขนาดเล็ก 30% (มีเรือในครอบครอง 1-5 ลำ)

นอกจากนี้ยังแบ่งตามการบริหารการจัดการเรือซึ่งสามารถแบ่งการบริหารจัดการเรือออกเป็น 2 รูปแบบคือ รูปแบบที่ 1 การบริหารจัดการเรือเต็มรูปแบบ ซึ่งประกอบไปด้วย ชีว (หัวหน้าคนงาน) ได้เรือรับจ้างและผู้ประกอบการ รูปแบบที่ 2 การบริหารจัดการเรือไม่เต็มรูปแบบซึ่งประกอบไปด้วย ชีว (หัวหน้าคนงาน) และผู้ประกอบการที่ทำหน้าที่เป็นได้เรือด้วย

ในที่นี้ ชีว หมายถึง หัวหน้าคนงาน

ได้เรือรับจ้าง หมายถึง หัวหน้าหรือผู้นำการเดินเรือในทะเล

ผู้ประกอบการ หมายถึง เจ้าของเงินทุน

ผู้ประกอบการที่ทำหน้าที่เป็นได้เรือ หมายถึง หัวหน้าหรือผู้นำการเดินเรือในทะเลรวมถึงเป็นเจ้าของเงินทุนในกิจการ

เนื่องจากเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพและการสัมภาษณ์จะเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) โดยมีข้อจำกัดในการสัมภาษณ์ดังนี้ (1) ข้อจำกัดเชิงกายภาพ กล่าวคือไม่สามารถสัมภาษณ์ผู้ประกอบการประมงทั้ง 433 ราย ได้ทั้งหมดเพราะผู้ประกอบการประมงจำนวนหนึ่งไม่ได้อาศัยในจังหวัดพังงา เพียงแต่มีเรือที่ดำเนินธุรกิจในจังหวัดพังงาเท่านั้น ดังนั้นเป็นการยากลำบากที่จะเข้าถึงตัวบุคคลเหล่านั้นได้ และ (2) ข้อจำกัดทางด้านทรัพยากร ได้แก่ ทรัพยากรด้านเวลาและทรัพยากรด้านงบประมาณ ซึ่งงานวิจัยชิ้นนี้จะใช้การสัมภาษณ์ตัวต่อตัว เพราะฉะนั้นการ

กำหนดกลุ่มตัวอย่าง 53 ราย สามารถเป็นภาพสะท้อนแนวทางการคัดเลือกแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบกิจการการประมง อำเภอคุระบุรี จังหวัดพังงาที่ดีได้

ดังนั้นจะเลือกกลุ่มตัวอย่าง 53 ราย จากประชากรทั้งหมด 433 ราย โดยเลือกสุ่มตัวอย่างตามขนาดของกิจการประมงทั้งสิ้น 20 กิจการ เพื่อจะเลือกสัมภาษณ์บุคคลที่มีส่วนร่วมในการคัดเลือกแรงงานได้แก่ ชีว (หัวหน้าคนงาน) ได้เรือรับจ้าง ผู้ประกอบกิจการและผู้ประกอบกิจการที่ทำหน้าที่เป็นไต้เรือด้วยโดยแบ่งกิจการประมงเป็น 3 ขนาด ได้แก่ กิจการประมงขนาดใหญ่ 2 กิจการ กิจการประมงขนาดกลาง 12 กิจการ และกิจการประมงขนาดเล็ก 6 กิจการ ซึ่งกิจการประมงทั้ง 3 ขนาดสามารถแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ ดังนี้

รูปแบบที่ 1 การบริหารจัดการเรือเต็มรูปแบบ ซึ่งประกอบไปด้วย ชีว (หัวหน้าคนงาน) ไต้เรือรับจ้าง และผู้ประกอบกิจการ จำนวน 13 กิจการ จำแนกเป็นกิจการประมงขนาดใหญ่ 1 กิจการ กิจการประมงขนาดกลาง 8 กิจการ กิจการประมงขนาดเล็ก 4 กิจการ โดยสัมภาษณ์บุคคลที่มีส่วนร่วมในการคัดเลือกแรงงานคือ ชีว (หัวหน้าคนงาน) 13 ราย ไต้เรือรับจ้าง 13 ราย และผู้ประกอบกิจการ 13 รายรวมทั้งสิ้น 39 ราย

รูปแบบที่ 2 การบริหารจัดการเรือไม่เต็มรูปแบบซึ่งประกอบไปด้วย ชีว (หัวหน้าคนงาน) และผู้ประกอบกิจการที่ทำหน้าที่เป็นไต้เรือด้วย จำนวน 7 กิจการ จำแนกเป็น กิจการประมงขนาดใหญ่ 1 กิจการ กิจการประมงขนาดกลาง 4 กิจการ กิจการประมงขนาดเล็ก 2 กิจการ โดยสัมภาษณ์บุคคลที่มีส่วนร่วมในการคัดเลือกแรงงานคือ ชีว (หัวหน้าคนงาน) 7 รายและผู้ประกอบกิจการที่ทำหน้าที่เป็นไต้เรือด้วย 7 ราย รวม ทั้งสิ้น 14 ราย

ดังนั้นทั้งรูปแบบที่ 1 และรูปแบบที่ 2 จะสัมภาษณ์บุคคลที่มีส่วนร่วมในการคัดเลือกแรงงานคือ สัมภาษณ์ชีว (หัวหน้าคนงาน) จำนวน 20 ราย ไต้เรือรับจ้างจำนวน 13 ราย ผู้ประกอบกิจการจำนวน 13 ราย และผู้ประกอบกิจการที่ทำหน้าที่เป็นไต้เรือจำนวน 7 ราย รวมทั้งสิ้นจะสัมภาษณ์บุคคลที่มีส่วนร่วมในการคัดเลือกแรงงานจำนวน 53 ราย

5.1 สรุปผลการวิจัย

กลุ่มเป้าหมาย (Target Group) ที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคคลที่มีส่วนร่วมในการคัดเลือกแรงงานคือ สัมภาษณ์ชีว (หัวหน้าคนงาน) จำนวน 20 ราย ไต้เรือรับจ้างจำนวน 13 ราย ผู้ประกอบกิจการจำนวน 13 ราย และผู้ประกอบกิจการที่ทำหน้าที่เป็นไต้เรือจำนวน 7 ราย รวมทั้งสิ้นจะสัมภาษณ์บุคคลที่มีส่วนร่วมในการคัดเลือกแรงงานจำนวน 53 ราย จากประชากรทั้งหมด 433 ราย โดยเลือกสุ่มตัวอย่างตามขนาดของกิจการประมงทั้งสิ้น 20 กิจการ

การเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เข้าพบกลุ่มตัวอย่างในกิจการประมงจำนวน 20 กิจการ ในอำเภอกระบุรี จังหวัดพังงาและทำการสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการคัดเลือกแรงงานทั้ง 20 กิจการ ตามโครงสร้างแบบสัมภาษณ์ที่มีประเด็นตามที่กำหนดไว้รวมถึงใช้วิธีการสังเกตเพื่อให้ได้ส่วนลึกของความคิดและข้อเท็จจริงมากที่สุด โดยวางแผนติดต่อด่วนและเวลาเพื่อขอสัมภาษณ์หัวหน้าคนงาน (ซีว) ไต้เรือรับจ้าง ผู้ประกอบกิจการและผู้ประกอบกิจการที่ทำหน้าที่เป็น ไต้เรือทั้งหมด 53 ราย

ในด้านวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) ผู้วิจัยได้ใช้การสังเกต การจดบันทึกและการบันทึกเสียงขณะที่มีส่วนร่วมในการสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) ผู้วิจัยใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูลตามประเด็นที่ศึกษาโดยแยกแยะข้อมูลออกเป็นหมวดหมู่และวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ ที่สามารถเชื่อมโยงตามกรอบแนวคิด

5.2 อภิปรายผล

งานวิจัยเรื่องแนวทางการคัดเลือกแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการประมง อำเภอกระบุรี จังหวัดพังงา มีวัตถุประสงค์อยู่ 3 ประการ ได้แก่ (1) เพื่อศึกษาความคาดหวังในคุณลักษณะของแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการประมงอำเภอ กระบุรี จังหวัดพังงา (2) เพื่อศึกษาปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการจ้างแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการประมง อำเภอกระบุรี จังหวัดพังงา (3) เพื่อศึกษาแนวทางการคัดเลือกแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการประมง อำเภอกระบุรี จังหวัดพังงา ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าการบริหารจัดการเรือทั้ง 2 รูปแบบ กล่าวคือการบริหารจัดการเรือเต็มรูปแบบและการบริหารจัดการเรือไม่เต็มรูปแบบมีผลการวิจัยที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งจะอภิปรายรายละเอียดดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาความคาดหวังในคุณลักษณะของแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการประมงอำเภอ กระบุรี จังหวัดพังงา จากการวิจัยพบว่าในเรื่องของความคาดหวังในคุณลักษณะของแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่จะเลือกรับเพศชาย อายุ 18-40 ปี โดยเลือกแรงงานสัญชาติพม่าเป็นส่วนใหญ่ และต้องการแรงงานที่ทำงานเก่ง ทำอวนเป็น รู้จักเครื่องมือภายในเรือ ซึ่งไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อนและแรงงานที่มาสมัครงานนั้นมีทั้งแบบรายบุคคลและมาสมัครงานทั้งครอบครัวซึ่งมีทั้งแรงงานที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมายซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวรรณ พงษ์อร่าม (2546, หน้า 145) ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของผู้ประกอบการธุรกิจต่อเนื่องจากกึ่งทะเลที่มีต่อการใช้แรงงานต่างชาติในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่าแรงงานส่วน

ใหญ่เป็นเพศชายและเป็นแรงงานสัญชาติพม่า แรงงานไม่มีฝีมือในการทำงานต้องมาทำการฝึกหัดเองจนเป็นงานและชำนาญ บางครั้งก็ต้องทำไครณีแรงงานที่เป็นงานแล้วหนีไปทำงานที่อื่น

เรื่องอัตราค่าจ้าง ส่วนใหญ่จ่ายเป็นรายเดือนโดยอัตราค่าจ้างที่นายจ้างต้องการจ้างแรงงานมากที่สุดคือ 7,000-10,000 บาท

เรื่องสวัสดิการในการทำงาน นอกจากเงินที่แรงงานได้รับแล้วนายจ้างมีสวัสดิการให้แก่แรงงานคือออกค่ารักษาพยาบาลในทุกกรณี รวมถึงจัดหาอาหารและที่พักให้แก่แรงงาน อีกทั้งจะเป็นผู้ดำเนินการจัดการในการทำบัตรแรงงานให้เป็นแรงงานที่ถูกกฎหมายทั้งหมด

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการจ้างแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบกิจการประมง อำเภอกระบุรี จังหวัดพังงา ในเรื่องของสภาพการณ์ขาดแคลนแรงงานจากการวิจัยพบว่าสภาพการณ์ขาดแคลนแรงงานมีผลต่อการคัดเลือกแรงงานโดยการตั้งเกณฑ์ในการคัดเลือกแรงงานจะต่ำลง อีกทั้งเปลี่ยนแนวทางในการหาแรงงานจากเดิมใช้วิธีการเปิดรับสมัครมาเป็นวิธีการชักชวนแบบปากต่อปากให้มาสมัครงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนธิรา นิมิตรชัย (2552, หน้า 156) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดอัตราค่าจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการรายย่อยในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่าเกิดสภาพการณ์ขาดแคลนแรงงานเป็นอย่างมาก แรงงานมาสมัครงานต้องรับหมด ไม่คำนึงถึงความรู้ความสามารถถ้าไม่ทำเช่นนั้นกิจการก็อยู่ไม่ได้ เพราะวิกฤติขาดแคลนแรงงาน

เรื่องการส่งเสริมจากภาครัฐ จากการวิจัยพบว่ากรณีที่รัฐออกกฎหมายในเรื่องบัตรต่างด้าวที่ต้องทำให้ถูกกฎหมายประกาศนั้นไม่มีผลกระทบกับการคัดเลือกแรงงาน เนื่องจากในการรับแรงงาน (ผิดกฎหมาย) เข้ามาทำงานต้องนำแรงงานเหล่านี้มาทำให้ถูกต้องตามกฎหมายในภายหลัง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลีวรรณ เลาะวิติ (2541, หน้า 183) ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของการอนุญาตให้แรงงานต่างชาติดีกกฎหมายทำงานต่อการจ้างแรงงานไทยในจังหวัดลำพูน พบว่า การที่รัฐออกกฎหมายหรือกำหนดนโยบายให้แรงงานต่างชาติ โดยผู้ประกอบการต้องขึ้นทะเบียนให้ถูกต้องไม่มีผลกระทบต่อประกอบกิจการเพราะเจ้าของกิจการก็ต้องการแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมายจะได้ควบคุม ติดตาม ประวัติ ในการทำงานได้อย่างชัดเจน ถูกต้องมากยิ่งขึ้น อีกทั้งจะเป็นผลดีต่อกิจการในเรื่องของความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางการคัดเลือกแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบกิจการประมง อำเภอกระบุรี จังหวัดพังงา จากการวิจัยพบว่าในแง่ของการคัดเลือกแรงงานกล่าวได้ว่ามีแนวทางในการคัดเลือกแรงงานที่คล้ายกัน โดยพิจารณาจากปัจจัย 5 ด้าน กล่าวคือ (1) ด้านคุณลักษณะของแรงงาน (2) ด้านอัตราค่าจ้าง (3) ด้านสวัสดิการในการทำงาน (4) ด้านสภาพการณ์ขาดแคลนแรงงาน (5) ด้านการส่งเสริมจากภาครัฐ ซึ่งจะกล่าวถึงตามลำดับดังนี้

1. ด้านคุณลักษณะของแรงงาน

หัวหน้าคนงาน (จีว) เกือบทั้งหมดระบุว่าเลือกจ้างแรงงานเพศชายเพราะงานประมงเป็นงานที่หนัก เสี่ยงอันตรายและเป็นงานที่ทำในเวลากลางคืนซึ่งเหมาะกับเพศชายมากกว่าเพศหญิง รวมถึงงานประเภทนี้เป็นงานที่ห้ามเพศหญิงลงมาในเรื่องด้วยความเชื่อที่ว่าเมื่อเพศหญิงลงมาในเรื่องจะทำให้หาของทะเลไม่ได้

เรื่องของอายุ โดยเฉลี่ยแล้วหัวหน้าคนงาน (จีว) ต้องการแรงงานเพศชายวัยกลางคนอายุ 29.5 ปี โดยให้เหตุผลว่าเพศชายวัยกลางคนนี้มีกำลังแรงงานที่ดีและสามารถที่จะทำงานที่หนักได้ ซึ่งอายุของแรงงานที่น้อยที่สุดคือ 17 ปี และอายุของแรงงานที่มากที่สุดคือ 50 ปี ส่วนใหญ่แรงงานอายุ 18-40 ปี เป็นช่วงอายุของแรงงานที่หัวหน้าคนงาน (จีว) ต้องการเลือกรับเข้ามาทำงานมากที่สุด

เรื่องสัญชาติของแรงงาน โดยส่วนใหญ่แล้วหัวหน้าคนงาน (จีว) จะเลือกแรงงานสัญชาติพม่าซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าสถานการณ์ของแรงงานในกิจการประมงขึ้นอยู่กับเรื่องสถานการณ์ขาดแคลนแรงงานของแรงงานไทยซึ่งแรงงานสัญชาติไทยไม่ต้องการที่จะทำงานในด้านประมงนี้ โดยแรงงานสัญชาติพม่าจะเป็นสัญชาติพม่าที่มาจากรัฐยะไข่ซึ่งเดินทางเข้ามาทางเกาะสองและอีกส่วนหนึ่งที่เป็นส่วนน้อยหัวหน้าคนงาน (จีว) จะเลือกแรงงานสัญชาติเขมรซึ่งแรงงานสัญชาติเขมรมีความแตกต่างจากแรงงานสัญชาติพม่าในเรื่องของการจ่ายเงินค่าจ้างโดยจะคิดเป็นรายวันที่แรงงานได้ทำงานเท่านั้น

เรื่องการเข้าเมืองแบบถูกกฎหมายหรือผิดกฎหมายของแรงงาน หัวหน้าคนงาน (จีว) กล่าวว่ากรณีที่แรงงานเข้ามาสมัครงานทั้งที่เป็นแรงงานที่ถูกกฎหมายหรือผิดกฎหมายไม่ได้เป็นปัจจัยที่สำคัญและไม่มีผลกระทบต่อการคัดเลือกแรงงาน ทั้งนี้เพราะจะต้องนำแรงงานที่ผิดกฎหมายทั้งหมดมาทำให้เป็นแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมายในภายหลัง แต่สิ่งที่มีผลต่อการคัดเลือกแรงงานคือคุณลักษณะประจำตัวของแรงงานมากกว่า

เรื่องของประสบการณ์ในการทำงานนั้นจะมีประสบการณ์หรือไม่ก็ได้ เนื่องจากปัจจุบันประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงาน แต่กรณีที่แรงงานมีประสบการณ์มาก่อนเช่นรู้จักวิธีการทำอวน การซ่อมอวน รู้เรื่องระบบไฟและเครื่องมือภายในเรือก็จะรับพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ

เรื่องเงื่อนไขการเข้ามาสมัครงานโดยแรงงานที่เข้ามาสมัครงานนั้นส่วนใหญ่จะเข้ามาสมัครงานแบบเป็นรายบุคคล แต่ในบางส่วนจะเข้ามาสมัครงานทั้งครอบครัวแต่ในกรณีที่มาสมัครงานทั้งครอบครัวไม่จำเป็นต้องรับแรงงานเข้ามาทำงานทั้งหมดโดยเลือกรับเฉพาะแรงงานที่สามารถทำงานให้ได้เท่านั้น

เรื่องคุณลักษณะนิสัยของแรงงานที่หัวหน้าคนงาน (จีว) สนใจมากที่สุด คือในเรื่องของความขยันหมั่นเพียร มีความอดทน ไม่เกียจงานหนักหรืองานเบา มีความซื่อสัตย์ เชื่อฟังและปฏิบัติ

ตามคำสั่งของนายจ้างหรือหัวหน้าคนงานรวมถึงไม่ก่อความวุ่นวายในที่ทำงานเช่นก่อการทะเลาะวิวาทกับเพื่อนร่วมงานเป็นต้น

ซึ่งคุณลักษณะนิสัยของแรงงานที่กล่าวมาข้างต้นจะพิจารณาในขณะที่แรงงานมาสมัครงานไม่ได้ ดังนั้นหัวหน้าคนงาน (จ้าง) และเจ้าของเรือส่วนใหญ่มักจะกล่าวว่าวิธีการที่ดีที่สุดและเป็นแนวทางในการคัดเลือกแรงงานอาจจะไม่ได้พิจารณาตอนแรงงานมาสมัครงานเป็นครั้งแรกแต่เป็นการพิจารณาเมื่อแรงงานได้สมัครงานและเข้ามาปฏิบัติงานจริงแล้ว กล่าวได้ว่าพิจารณาในช่วง 1 เดือนแรกของการทดลองงาน

อย่างไรก็ดีเป็นไปได้ยากที่จะทำตามกระบวนการที่กล่าวมาข้างต้น เนื่องจากมีปัญหาในเรื่องสภาพการณ์ขาดแคลนแรงงานในปัจจุบัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเทพ อภรณ์รัตน์ (2547, หน้า 158) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความจำเป็นของนายจ้างในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองของจังหวัดจันทบุรี พบว่า ตัวแทนเป็นคนคัดเลือกแรงงานมาให้ แรงงานต่างด้าวต้องมีการประสบการณ์ในการทำงานและไม่มีประวัติที่ไม่ดีมาก่อน เข้าใจและสื่อสารภาษาไทยกันพอรู้เรื่อง อาจให้มีการทดลองงาน และดูแรงงานที่ขยัน เอาการเอางาน ไม่ขี้เกียจ ไม่เกียจงาน ไม่มีนิสัยลักขโมย อดทนต่องานหนักได้ ร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง เป็นต้น

2. ด้านอัตราค่าจ้าง

สำหรับเรื่องอัตราค่าจ้าง ผู้ประกอบกิจการมีมาตรฐานในการจ่ายค่าจ้างที่แตกต่างกันซึ่งโดยเฉลี่ยจะจ่ายค่าจ้างในอัตรา 8,385 บาท ซึ่งอัตราการจ่ายค่าจ้างจำนวนที่สูงที่สุดมีมูลค่า 12,000 บาท ต่อเดือนและอัตราการจ่ายค่าจ้างจำนวนที่ต่ำที่สุดมีมูลค่า 6,000 บาทต่อเดือน และอัตราค่าจ้างที่นายจ้างต้องการจ้างแรงงานมากที่สุดคือ 7,000-10,000 บาท

ซึ่งตัวเลขดังกล่าวไม่ได้มีความสัมพันธ์กับค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท ที่รัฐกำหนดแต่ขึ้นอยู่กับเจ้าของเรือลำอื่นว่ามีการจ่ายค่าจ้างให้แรงงานอย่างไร ส่วนในเรื่องแรงจูงใจพิเศษ กล่าวคือในเรื่องเงินพิเศษที่ให้แก่แรงงานนั้นไม่ได้เป็นปัจจัยที่ให้แรงงานย้ายที่ทำงานเพราะการที่แรงงานได้รับเงินพิเศษจำนวนมากสามารถแปลได้ว่าแรงงานผู้นั้นต้องทำงานที่หนักมากเป็นพิเศษ ดังนั้นแรงงานที่ได้มาสมัครงานไม่ได้เห็นแก่เงินพิเศษเป็นปัจจัยสำคัญมากในการมาสมัครงาน

3. ด้านสวัสดิการในการทำงาน

กล่าวได้ว่านอกเหนือจากเงินค่าจ้างแล้ว ผู้ประกอบกิจการมีสวัสดิการที่ให้แก่แรงงาน กล่าวคือจะดูแลยามเจ็บป่วยโดยออกค่ารักษาพยาบาลให้ทั้งหมด (โดยไม่หักจากเงินเดือน) รวมถึงจัดหาอาหารและที่พักให้แก่แรงงานโดยให้อาศัยในเรือและบ้านพักที่ได้จัดเตรียมไว้ให้และในส่วน of แรงงานที่ผิดกฎหมาย (ก่อนเข้ามาทำงาน) จะเป็นผู้ดำเนินการจัดการในเรื่องของบัตรแรงงานให้เป็นแรงงานถูกกฎหมายทั้งหมดเพื่อป้องกันการถูกจับ

4. ด้านสภาพการณ์ขาดแคลนแรงงาน

กล่าวได้ว่าปัจจุบันนี้มีปัจจัยที่สำคัญที่กล่าวถึงเรื่องสภาพการณ์ขาดแคลนแรงงานซึ่งไม่สามารถศึกษาได้เฉพาะกรณีที่เกี่ยวข้องกับสภาพการณ์ขาดแคลนแรงงานในประเทศไทยได้เท่านั้น เนื่องจากแรงงานที่ทำการศึกษานี้เป็นแรงงานข้ามชาติ ซึ่งประเทศพม่าในปัจจุบันมีการสร้างงานขึ้นมาใหม่ อาทิมีการเปิดโรงงานอุตสาหกรรมซึ่งในด้านหนึ่งจะดึงแรงงานพม่ากลับไปทำงานในประเทศพม่าและอีกส่วนหนึ่งในประเทศมาเลเซียเริ่มมีการเปิดให้แรงงานสัญชาติพม่าเข้าไปทำงานในประเทศได้เนื่องจากแรงงานพม่า (ส่วนใหญ่) มีบัตรแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมายซึ่งสามารถเดินทางไปทำงานได้

ในแง่นี้มีผลกระทบโดยตรงต่อกิจการประมงซึ่งกรณีที่กล่าวมาข้างต้นนั้นทำให้เกิดการแข่งขันให้ได้มาซึ่งแรงงานที่จะเข้ามาทำงานให้กับกิจการยากมากยิ่งขึ้นและในอีกแง่หนึ่งจะมีแรงงานสัญชาติเขมรเพิ่มเข้ามาทำงานในกิจการประมงมากยิ่งขึ้นในอนาคต

5. ด้านการส่งเสริมจากภาครัฐ

กล่าวได้ว่าการที่รัฐได้ออกกฎหมายในเรื่องของบัตรแรงงานที่ต้องทำให้ถูกต้องกฎหมายทั้งหมด ประกาศนั้นส่วนใหญ่ในส่วนของหัวหน้าคนงาน (จิว) ไม่มีผลกระทบต่อการคัดเลือกแรงงานเนื่องจากในการรับแรงงาน (ผิดกฎหมาย) เข้ามาทำงานจะต้องนำแรงงานเหล่านี้ไปทำให้ถูกต้องตามกฎหมายในภายหลัง

แต่ในแง่ของผู้ประกอบการกิจการประมง ส่วนใหญ่ประกาศนั้นมีผลกระทบอย่างมากต่อกิจการ กล่าวคือต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการทำบัตรแรงงานให้เป็นแรงงานที่ถูกกฎหมายซึ่งขั้นตอนในการดำเนินการนั้นค่อนข้างยุ่งยากอีกทั้งยังต้องเสี่ยงในเรื่องของการหนีงานของแรงงานเมื่อดำเนินการจัดการในเรื่องของบัตรแรงงานให้เป็นที่เรียบร้อยซึ่งภาครัฐไม่ได้เข้ามามีส่วนช่วยเหลือในเรื่องดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลีวรรณ เลาะวิถี (2541, หน้า 189) ศึกษาเรื่องผลกระทบของการอนุญาตให้แรงงานต่างชาติผิดกฎหมายทำงานต่อการจ้างแรงงานไทย ในจังหวัดลำพูน พบว่า รัฐควรให้สวัสดิการแก่แรงงานให้มีความเท่าเทียมกัน แม้ว่าไม่ใช่แรงงานไทย ซึ่งส่งผลถึงภาพรวมธุรกิจของประเทศได้

เพราะฉะนั้นแนวทางในการคัดเลือกแรงงานถึงแม้จะได้คุณลักษณะแรงงานที่พึงประสงค์ เช่น ได้แรงงานที่มีความขยันหมั่นเพียร มีความอดทน ไม่เกียจงานหนักหรืองานเบา มีความซื่อสัตย์ เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างหรือหัวหน้าคนงานรวมถึงไม่ก่อความวุ่นวายในที่ทำงาน เช่น ก่อการทะเลาะวิวาทกับเพื่อนร่วมงาน คุณลักษณะดังกล่าวไม่สามารถเห็นหรือจับต้องได้ในขณะที่แรงงานเข้ามาสมัครงานจึงทำให้แนวทางในการคัดเลือกแรงงานในกิจการประมงต้องเป็นใน

ลักษณะที่มารับแรงงานเข้ามาทำงานก่อนแล้วจึงมีการคัดเลือกแรงงานออกในภายหลัง ยกตัวอย่าง เช่น

อริ เจ้าของเรือป.จิตรจักษ์กล่าวว่า “ไม่มีวิธีการที่ดีที่สุดในการคัดเลือกแรงงานต้องลองผิดลองถูก ถ้าได้แรงงานดีคือทำงานเก่งไม่เรื่องมากก็จ้างต่อและเงินค่าจ้างก็จะขยับเพิ่มขึ้นให้ตามความสามารถที่แรงงานทำได้ แต่ถ้าแรงงานไม่ดีก็ต้องคัดออกแล้วหาแรงงานคนใหม่มาทำงานแทน ซึ่งปัจจุบันนี้หาแรงงานได้ยากมาก ถ้าแรงงานไม่เกินที่จะฝึกได้ก็จะพยายามฝึกให้เก่งแล้วจ้างงานต่อไป”

เชษฐ เจ้าของเรือโชคนาภรณ์ กล่าวว่า “วิธีที่ดีที่สุดในการคัดเลือกแรงงาน คือการเลือกต้องดูตอนเข้ามาทำงานแล้วเพราะก่อนหน้านี้ที่จะทำงานจะไม่รู้ว่าแรงงานคนนั้นดีหรือไม่อย่างไร ต้องนำมาทำงานก่อนมาฝึกฝนและเมื่อทำงานแล้วดูว่ามีความอดทนหรือไม่ เข้ากับเพื่อนร่วมงานคนอื่นได้หรือไม่ มีความกระตือรือร้นเวลาทำงานหรือไม่ ซึ่งเรื่องพวกนี้ชั่วจะเป็นผู้มารายงานความประพฤติให้ได้รับทราบ”

พวงเพชร เจ้าของเรือทรัพย์สมบูรณ์ กล่าวว่า “วิธีการที่คิดว่าดีที่สุดในการคัดเลือกแรงงาน คือต้องมีการให้ทดลองงานกันก่อนแล้วเลือกแรงงานที่ยัน ไม่จี้เกียจ เอาการเอางาน ไม่เกียจงาน และมีความซื่อสัตย์เป็นต้น

ซึ่งวิธีดังกล่าวจะต้องมีกระบวนการในการสื่อสารที่ระหว่างหัวหน้าคนงาน (จ้าง) และผู้ประกอบการ (เจ้าของเรือ) เพราะหัวหน้าคนงาน (จ้าง) มีหน้าที่ในการรายงานความประพฤติของแรงงานต่อผู้ประกอบการ (เจ้าของเรือ) ว่าแรงงานนั้นทำงานได้ตามที่ต้องการหรือไม่รวมถึงจะต้องพิจารณาว่าสมควรจะจ้างแรงงานผู้นั้นต่อไปหรือไม่อย่างไร หากได้แรงงานที่ดีมีคุณสมบัติตามที่กิจการต้องการแล้วจะใช้วิธีการปรับค่าจ้างและสวัสดิการที่ดีเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการดึงแรงงานไว้ทำงานให้กับกิจการต่อไป

5.3 ข้อเสนอแนะการนำผลการศึกษาไปใช้

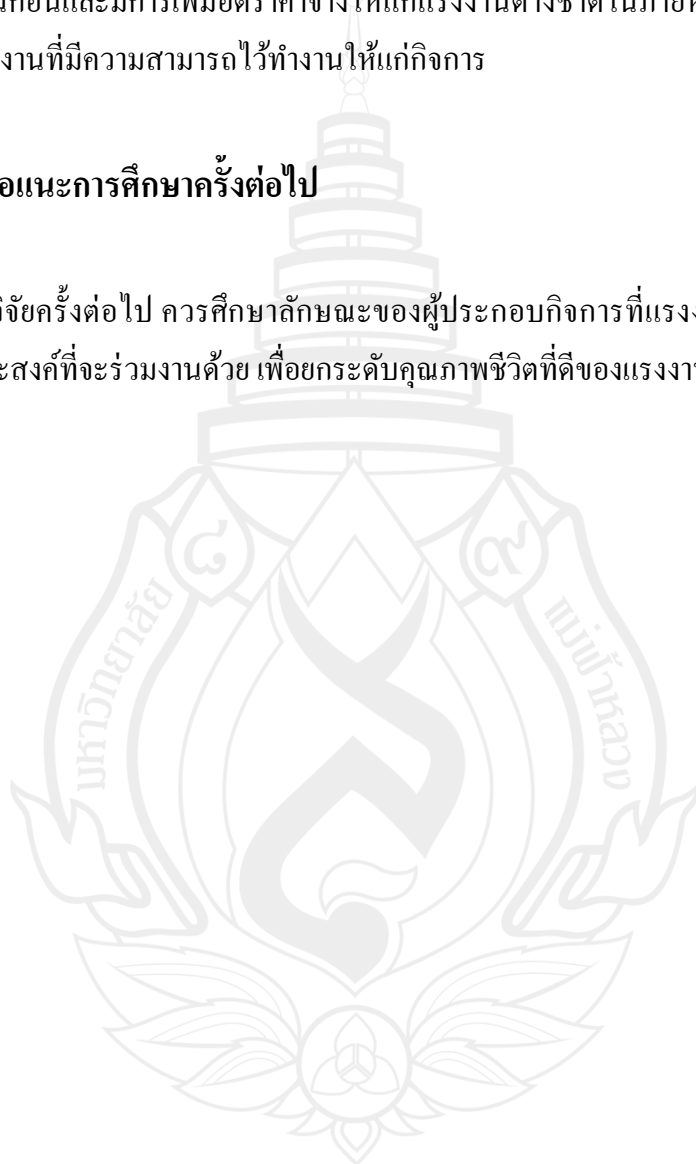
การวิจัยครั้งนี้ได้ข้อค้นพบเรื่องความคาดหวังในด้านคุณลักษณะของแรงงาน ด้านอัตราค่าจ้าง ด้านสวัสดิการในการทำงาน รวมถึงปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงานทางด้านสภาพการณ์ขาดแคลนแรงงาน ด้านการส่งเสริมจากภาครัฐ และแนวทางการคัดเลือกแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการประมงอำเภอกระบุรี จังหวัดพังงา จึงขอเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

ผู้ประกอบการประมง ควรมีการรวมกลุ่มกันเพื่อพัฒนาแรงงานรวมถึงมีวิธีการทดสอบแรงงานนั้นว่ามีประสิทธิภาพและมีความเหมาะสมในการทำงานหรือไม่โดยใช้วิธีการให้ทดลองทำงานก่อน

ดังนั้นสมาคมประมงควรปรับระบบในการรับแรงงานต่างชาติใหม่ทั้งหมดโดยให้มีการทดลองทำงานก่อนและมีการเพิ่มอัตราค่าจ้างให้แก่แรงงานต่างชาติในภายหลังเสมือนเป็นกลยุทธ์ในการดึงแรงงานที่มีความสามารถไว้ทำงานให้แก่กิจการ

5.4 ข้อเสนอแนะการศึกษาครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาลักษณะของผู้ประกอบการที่แรงงานข้ามชาติมีความพึงพอใจและประสงค์ที่จะร่วมงานด้วย เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงานข้ามชาติ





รายการอ้างอิง

รายการอ้างอิง

- กรมประมง. (2554). ผู้ประกอบกิจการประมงอำเภอคุระบุรี จังหวัดพังงา. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2554, จาก http://www.fisheries.go.th/marine/ChaoLe/Boat_ID/Phangnga/%E0%B8%84%E0%B8%B8%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%9A%E0%B8%B8%E0%B8%A3%E0%B8%B5.pdf
- กฤตยา อาชวนิจกุล. (2555). การจำแนกประเภทแรงงานข้ามชาติจากพม่า กัมพูชา และลาว. *ประชากรและการพัฒนา*, 33(1), 6-7.
- กุศล สุนทรธาดา และอุมาภรณ์ ภัทรวาณิชย์. (2540). กระบวนการจ้างแรงงานข้ามชาติที่ลักลอบเข้าเมืองและความคิดเห็นของภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- ความหมายของอุปสงค์แรงงาน. (ม.ป.ป.). สืบค้นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2554, จาก <http://teacher.aru.ac.th/pattraporn/images/ppt/labor2.pdf>
- จรัญ พรหมอยู่. (2526). ความเข้าใจเกี่ยวกับสังคมไทย. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- จิรพล ภูมิภักดี. (2548). การศึกษาความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, กรุงเทพฯ.
- ฉลองขวัญ อุตะยอด. (2542). ผลกระทบของการจ้างแรงงานต่างชาติต่อความมั่นคงแห่งชาติ : กรณีศึกษาแรงงานพม่า. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- เชาว์ ไรจงแสง. (2537). เอกสารการสอนชุดวิชาของค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 22). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- ชินเนียร รัตักตร์. (2544). ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวของกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอจังหวัดตาก. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยแม่โจ้, เชียงใหม่.
- ไตรรัตน์ โภคพลานนท์. (2535). เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารและการพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทัศนีย์ ธรรมสิทธิ์. (2529). การพัฒนากำลังคนในหน่วยงาน. *ร่วมพฤษ*, 3(16), 34-43
- ธงชัย สันติวงษ์. (2536). การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 22). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช
- ชนวรรณ พงษ์อร่าม. (2546). ความคิดเห็นของผู้ประกอบการธุรกิจต่อเนื่องจากกึ่งทะเลที่มีต่อการใช้แรงงานต่างชาติในจังหวัดสมุทรสาคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- นิสดารักษ์ เวชยานนท์. (2534). การวางแผนกำลังคน: แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง. กรุงเทพฯ: มปส.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2532). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซต.
- มนธิรา นิमितชัย. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดอัตราค่าจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการรายย่อยในจังหวัดสมุทรสาคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- มาลีวรรณ เลาะวิถี. (2541). ผลกระทบของการอนุญาตให้แรงงานต่างชาติฝึกกฎหมายทำงานต่อกรจ้างแรงงานไทยในจังหวัดลำพูน. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- แมน สารรัตน์. (2527). เศรษฐศาสตร์แรงงาน. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ฤทธิพงศ์ พวงมณี. (2542). อาเซียนกับปัญหาแรงงานข้ามชาติฝึกกฎหมายจากประเทศพม่าในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรพิทย์ มีมาก. (2529). การวางแผนกำลังคน. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วิภารัตน์ เต็มภักดี. (2535). *ความคิดเห็นของผู้ประกอบการและประชาชนที่มีต่อแรงงานต่างด้าวใน จังหวัดสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพฯ.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2539). *องค์การและการจัดการ ฉบับมาตรฐาน*. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.

สมคิด บางโม. (2542). *องค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 2 ปรับปรุงใหม่)*. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒนา.

สมบัติ พุทธิพิบูล. (2541). *ความคิดเห็นและพฤติกรรมการใช้แรงงานต่างชาติของผู้ประกอบการใน จังหวัดกาญจนบุรี*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตศิลปศาสตร(ประชากรศึกษา). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.

สำนักงานแรงงานจังหวัดพังงา. (2553). *แผนพัฒนาจังหวัดพังงา ประจำปี 2557-2560*. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2554, จาก www.pngo.moph.go.th/phangnga/phocadownload/.../plan-phangnga.pdf

สำนักงานเลขาธิการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ. (2542). ผลการติดตามและ ประเมินผลการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย และลักลอบ ทำงานอยู่ในประเทศไทย ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 28 เมษายน, 6 พฤษภาคม และ 21 กรกฎาคม 2541. *แรงงานปริทัศน์*, 7(5), 5-7.

สุณีย์ จ้อยจำรัส. (2547). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการ อาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาคร*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

สุทธิรัตน์ ชุ่มวิเศษ. (2540). *การลักลอบเข้าสู่ประเทศไทยของคนสัญชาติพม่า: กรณีศึกษาอำเภอ แม่สอด จังหวัดตาก*. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่

สุเทพ อารณรัตน์. (2547). *การศึกษาความจำเป็นของนายจ้างในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้า เมืองของจังหวัดจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อ การพัฒนา. สถาบันรำไพพรรณี, จันทบุรี.

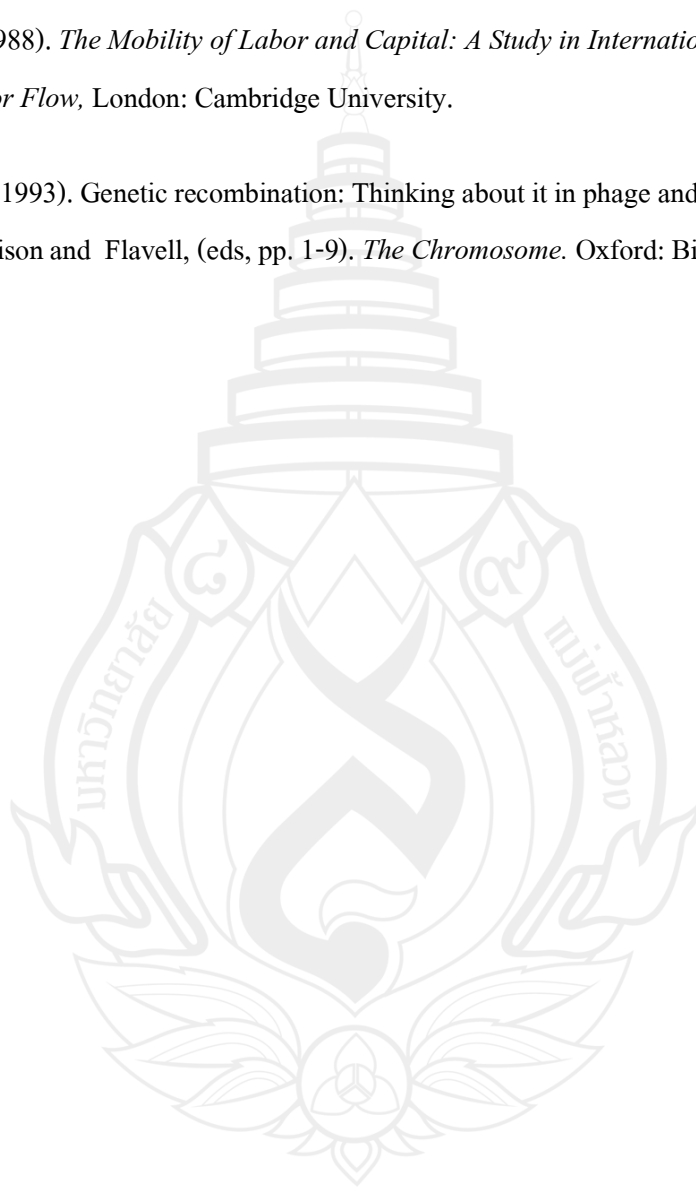
- สุภัท โชติวัฒนานนท์. (2546). *แนวความคิดจัดระเบียบต่างด้าวในทัศนะของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ผู้ประกอบการและประชาชน: อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย. การศึกษาโดยอิสระปริญญา ตรีจกิมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, เชียงราย.*
- สุมาลี ปิตยานนท์. (2535). *เศรษฐศาสตร์แรงงาน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวัจชัย สมไพบูลย์. (2539). *แนวโน้มการจัดการทรัพยากรบุคคล*. กรุงเทพฯ: เมินแมนเนจ.
- เสนาะ ดิยาว. (2539). *การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 11)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัญชลี ค้อคงคา และจินตนา พรพิไลวรรณ. (2532). *เศรษฐศาสตร์แรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อานวย แสงสว่าง. (2540). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behaviour and Human Performance*, 4(2) 142-175.
- Applewhite, P. B. (1965). *Organization behavior*. NewYork: Prentice-Hall.
- Boyd, R. (1989). Mistakes Allow Evolutionary Stability in the Repeated Prisoner's Dilemma Game. *J. Theor. Biol.* 136, 47-56.
- Castles, S. & Miller, M. J. (1993). *The age of migration: international population movements in the modern world*. London: Macmillan.
- Davis, A. (1981). *Women, race and class*. London: The Women's Press.
- Feldman, D. C. & Arnold, H. J. (1978). Position choice: Comparing the importance of job and organizational factors. *Journal Of Applied Psychology*, 63, 706-710.
- Gilmer, B.V. (1967). *Industrial psychology* (2nd ed.). New York: Mc Graw- Hill.
- Portes, A. & Borocz, J. (1989). Contemporary immigration: Theoretical perspectives on its determinants and modes of incorporation. *International Migration Review*, 23, 606-630.

Ravenstein, E. G. (1976). *The Laws of Migration*. N.P.: Ayer.

Rice, R. W., McFarlin, D. B. & Bennett, D. E. (1989). Standards of comparison and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 74(4), 591-598.

Sassen, S. (1988). *The Mobility of Labor and Capital: A Study in International. Investment and Labor Flow*, London: Cambridge University.

Stahl, F. W. (1993). Genetic recombination: Thinking about it in phage and fungi, In Heslop-Harrison and Flavell, (eds, pp. 1-9). *The Chromosome*. Oxford: Bios.





ภาคผนวก

ภาคผนวก

แบบสัมภาษณ์

แนวทางการคัดเลือกแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการประมง อำเภอกระบุรี จังหวัดพังงา

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง เพื่อต้องการทราบความคาดหวังในคุณลักษณะแรงงานข้ามชาติรวมถึงศึกษาปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงานข้ามชาติและเพื่อศึกษาแนวทางการคัดเลือกแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการประมง อำเภอกระบุรี จังหวัดพังงา ผู้วิจัยจึงขอความอนุเคราะห์ท่านช่วยตอบแบบสัมภาษณ์ตามความเป็นจริง ซึ่งจะไม่มีผลต่อท่านหรือกิจการประมงแต่อย่างใด ซึ่งขอรับรองว่าข้อมูลที่ตอบแบบสัมภาษณ์ให้ทั้งหมดจะเป็นความลับและจะนำเสนอผลการวิจัยในลักษณะภาพรวมเท่านั้น

แบบสัมภาษณ์แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์ความคาดหวังในคุณลักษณะแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการประมงและปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการประมง อำเภอกระบุรี จังหวัดพังงา จำนวน 20 กิจการ

ตอนที่ 3 สัมภาษณ์แนวทางการคัดเลือกแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการประมง อำเภอกระบุรี จังหวัดพังงา

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือ และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมในการให้ข้อมูลในการวิจัย เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยมาใช้ประโยชน์สำหรับธุรกิจประมงต่อไป

วรุณศิริ ประสิทธิ์สุนทร

นักศึกษาระดับปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ผู้ให้สัมภาษณ์ตอบแบบสัมภาษณ์ให้ตรงกับตัวท่านหรือ
กิจการของท่านมากที่สุด

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 30 ปี

() 30-39 ปี

() 40-49 ปี

() 50 ปีขึ้นไป

3. รายได้ต่อเดือน

() ต่ำกว่า 500,000 บาท

() 500,001-1,000,000 บาท

() 1,000,000 บาทขึ้นไป

4. ขนาดของกิจการประมง

() เล็ก มีเรือ 1-5 ลำ

() กลาง มีเรือ 6-14 ลำ

() ใหญ่ มีเรือ 15 ลำขึ้นไป

5. ระยะเวลาในการประกอบกิจการประมง

() ต่ำกว่า 5 ปี

() 5-10 ปี

() มากกว่า 10 ปี

6. จำนวนแรงงานข้ามชาติในกิจการประมง

() น้อยกว่า 20 คน

() 20-30 คน

() 30 คนขึ้นไป

7. ท่านรับแรงงานข้ามชาติเข้ามาในสถานประกอบการของท่านโดยวิธีใด

() แรงงานข้ามชาติมาสมัครเอง

() ดำเนินการติดต่อหามาด้วยตนเอง

() ติดต่อผ่านนายหน้าโดยให้นายหน้าจัดหาให้

() สำนักงานจัดหางานจังหวัด

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์ความคาดหวังในคุณลักษณะแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการประมงและ
ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการประมง อำเภอกุ
ระบุรี จังหวัดพังงา

1. ท่านคิดว่าความคาดหวังทางด้านคุณลักษณะของแรงงานข้ามชาติในเรื่องของเพศในกิจการ
ประมงของท่านมีลักษณะเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่าความคาดหวังทางด้านคุณลักษณะของแรงงานข้ามชาติในเรื่องของอายุในกิจการ
ประมงของท่านมีลักษณะเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

3. แรงงานในกิจการประมงของท่านมีลักษณะเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

4. ท่านคิดว่าความคาดหวังทางด้านคุณลักษณะของแรงงานข้ามชาติในเรื่องการเข้าเมืองของ
แรงงานในกิจการประมงของท่านมีลักษณะเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

5. ท่านคิดว่าความคาดหวังทางด้านคุณลักษณะของแรงงานข้ามชาติในเรื่องประสบการณ์ในการ
ทำงานของแรงงานในกิจการประมงของท่านมีลักษณะเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

6. ท่านคิดว่าความคาดหวังทางด้านคุณลักษณะของแรงงานข้ามชาติในเรื่องเงื่อนไขการเข้ามาสมัครงานของแรงงานในกิจการประมงของท่านมีลักษณะเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

7. ท่านคิดว่าความคาดหวังทางด้านคุณลักษณะของแรงงานข้ามชาติในเรื่องลักษณะนิสัยของแรงงานในกิจการประมงของท่านมีลักษณะเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

8. ท่านคิดว่าความคาดหวังทางด้านอัตราค่าจ้างในกิจการประมงของท่านมีลักษณะเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

9. ท่านคิดว่าความคาดหวังด้านสวัสดิการในการทำงานในกิจการประมงของท่านมีลักษณะเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

10. ท่านคิดว่าปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อการจ้างแรงงานข้ามชาติทางด้านสภาพการณ์ขาดแคลนแรงงานในกิจการประมงของท่านอย่างไร

.....

.....

.....

11. ท่านคิดว่าปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อการจ้างแรงงานข้ามชาติทางการส่งเสริมจากภาครัฐในกิจการประมงของท่านอย่างไร

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 สัมภาษณ์แนวทางการคัดเลือกแรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบกิจการประมง อำเภอกระบุรี
จังหวัดพังงา

1. ด้านคุณลักษณะของแรงงานข้ามชาติในเรื่องของเพศในกิจการประมง ท่านมีแนวทางหรือวิธีการคัดเลือกแรงงานข้ามชาติอย่างไร

.....

.....

.....

2. ด้านคุณลักษณะของแรงงานข้ามชาติในเรื่องของอายุในกิจการประมง ท่านมีแนวทางหรือวิธีการคัดเลือกแรงงานข้ามชาติอย่างไร

.....

.....

.....

3. ด้านคุณลักษณะของแรงงานข้ามชาติในเรื่องของสัญชาติของแรงงานในกิจการประมง ท่านมีแนวทางหรือวิธีการคัดเลือกแรงงานข้ามชาติอย่างไร

.....

.....

.....

4. ด้านคุณลักษณะของแรงงานข้ามชาติในเรื่องการเข้าเมืองของแรงงานในกิจการประมง ท่านมีแนวทางหรือวิธีการคัดเลือกแรงงานข้ามชาติอย่างไร

.....

.....

.....

5. ด้านคุณลักษณะของแรงงานข้ามชาติในเรื่องประสบการณ์ในการทำงานของแรงงานในกิจการประมง ท่านมีแนวทางหรือวิธีการคัดเลือกแรงงานข้ามชาติอย่างไร

.....

.....

.....

6. ด้านคุณลักษณะของแรงงานข้ามชาติในเรื่องเงื่อนไขการเข้ามาสมัครงานของแรงงานในกิจการ
ประมง ท่านมีแนวทางหรือวิธีการคัดเลือกแรงงานข้ามชาติอย่างไร

.....

.....

.....

7. ด้านคุณลักษณะของแรงงานข้ามชาติในเรื่องลักษณะนิสัยของแรงงานในกิจการประมง ท่านมี
แนวทางหรือวิธีการคัดเลือกแรงงานข้ามชาติอย่างไร

.....

.....

.....

8. ด้านอัตราค่าจ้างในกิจการประมง ท่านมีแนวทางหรือวิธีการคัดเลือกแรงงานข้ามชาติอย่างไร

.....

.....

.....

9. ด้านสวัสดิการในการทำงานในกิจการประมง ท่านมีแนวทางหรือวิธีการคัดเลือกแรงงานข้าม
ชาติอย่างไร

.....

.....

.....

10. ปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อการจ้างแรงงานข้ามชาติทางด้านสภาพการณ์ขาดแคลนแรงงานใน
กิจการประมง ท่านมีแนวทางหรือวิธีการคัดเลือกแรงงานข้ามชาติอย่างไร

.....

.....

.....

11. ปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อการจ้างแรงงานข้ามชาติทางการส่งเสริมจากภาครัฐในกิจการ
ประมง ท่านมีแนวทางหรือวิธีการคัดเลือกแรงงานข้ามชาติอย่างไร

.....

.....

.....

วิธีการที่ท่านคิดว่าดีที่สุดในการคัดเลือกแรงงานท่านคิดว่าควรมีวิธีการคัดเลือกแรงงานอย่างไร

.....

.....

.....

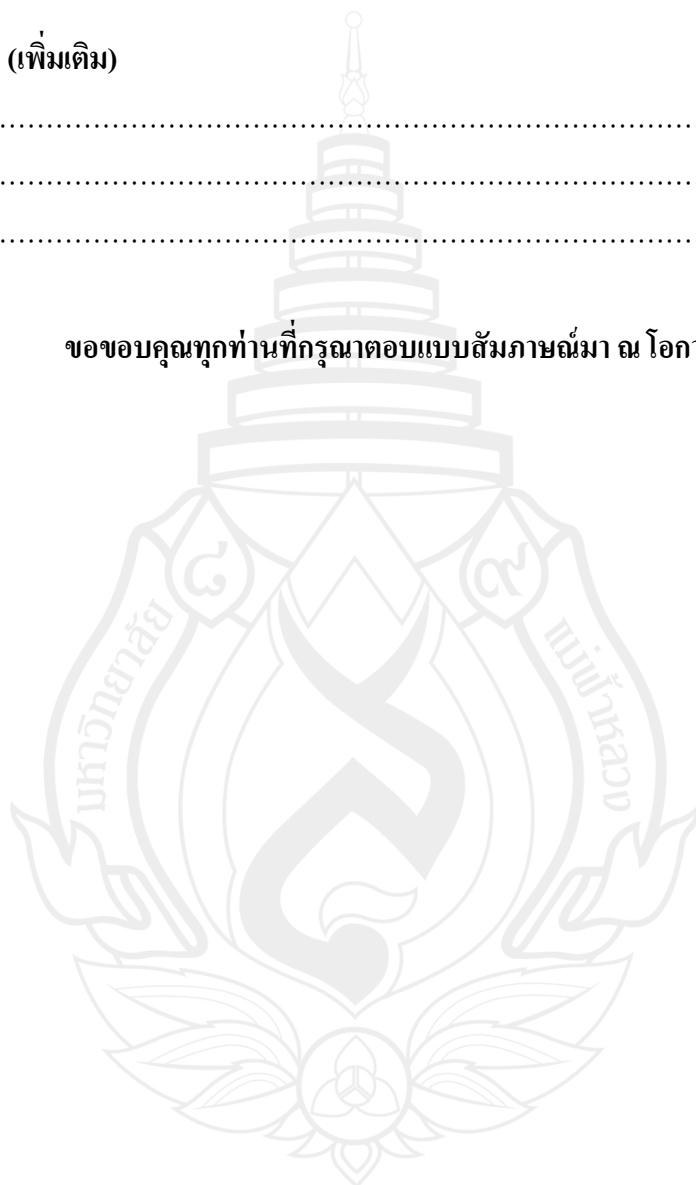
ข้อเสนอแนะ (เพิ่มเติม)

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสัมภาษณ์มา ณ โอกาสนี้





ประวัติผู้เขียน

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ นางสาววรุณศิริประสิทธิ์สุนทร

วัน เดือน ปี เกิด 13 พฤษภาคม 2530

สถานที่อยู่ปัจจุบัน เลขที่ 39 หมู่ 2 ตำบลแม่คำ อำเภอแม่จัน
จังหวัดเชียงราย 57240

ประวัติการศึกษา
2552 ปริญญาตรี นิเทศศาสตรบัณฑิต
วารสารศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

