

การวิเคราะห์ปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาก่อสร้างไทย

นายอลงกต ฐานวัฒน์ศิริ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา ภาควิชาวิศวกรรมโยธา
คณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2556

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์นี้ต้องถูกส่งมายังมหาวิทยาลัย
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)
are the thesis authors' files submitted through the Graduate School.

AN ANALYSIS OF PROBLEMS IN EMPLOYING MIGRANT WORKERS
BY THAI CONSTRUCTION CONTRACTORS

Mr. Alongkot Thanwattanasiri

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Engineering Program in Civil Engineering

Department of Civil Engineering

Faculty of Engineering

Chulalongkorn University

Academic Year 2013

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การวิเคราะห์ปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าว
ของผู้รับเหมาก่อสร้างไทย

โดย

นายอลงกต ฐานวัฒน์ศิริ

สาขาวิชา

วิศวกรรมโยธา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

รองศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ ช่อวิเชียร

คณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยเป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

.....คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์
(ศาสตราจารย์ ดร.บัณฑิต เอื้ออาภรณ์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชร เพียรสุภาพ)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ ช่อวิเชียร)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพดล จอกแก้ว)

.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(ดร.นที สุริยานนท์)

อลงกต ฐานวัฒนศิริ : การวิเคราะห์ปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาก่อสร้าง
ไทย. (AN ANALYSIS OF PROBLEMS IN EMPLOYING MIGRANT WORKERS BY
THAI CONSTRUCTION CONTRACTORS) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : รศ.ดร.วิสุทธิ
ช่อวิเชียร, 334 หน้า.

ปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยเกิดขึ้นในช่วงที่สภาวะเศรษฐกิจและการก่อสร้างมี
ขยายตัวสูง ทางออกหนึ่งของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างไว้แก้ปัญหาคือ การจ้างแรงงาน
ต่างด้าวเข้ามาทดแทน แต่แรงงานต่างด้าวยังคงมีข้อจำกัดบางประการที่ไม่สามารถทดแทน
แรงงานไทยได้ นำมาซึ่งการเกิดปัญหาและอุปสรรคในการก่อสร้าง งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ
ศึกษารูปแบบการจ้างและทำการวิเคราะห์ประเด็นปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นต่อผู้รับเหมาจากการจ้าง
แรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้าง พร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางป้องกันและแก้ไข ขั้นตอนการ
วิจัยประกอบด้วย การรวบรวมประเด็นปัญหาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการสัมภาษณ์
บุคลากรฝ่ายผู้รับเหมาที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวในโครงการ เพื่อทำการพัฒนาแบบสัมภาษณ์ ใน
การสำรวจความคิดเห็นของผู้รับเหมาเกี่ยวกับประเด็นปัญหาต่างๆ ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านกฎหมาย
และข้อบังคับ ด้านทักษะและฝีมือแรงงาน ด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน ด้านความปลอดภัย
ในการทำงาน และด้านสังคมและสาธารณสุข พร้อมทั้งประเมินระดับความถี่ ความรุนแรง และ
ความสำคัญของปัญหา เพื่อทำการวิเคราะห์ร่วมกับเอกสารและงานวิจัยสำหรับเสนอแนวทางการ
ป้องกันและแก้ไขปัญหา จากผลการศึกษาพบประเด็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อต้นทุน และ
เวลาของผู้รับเหมา จำนวน 10 ประเด็น จาก 42 ประเด็นปัญหา แบ่งออกเป็นปัญหาด้านกฎหมาย
และข้อบังคับ 7 ประเด็น ด้านทักษะและฝีมือแรงงาน 1 ประเด็น และด้านการสื่อสารและการ
ปฏิบัติงาน 2 ประเด็น โดยประเด็นปัญหา 3 อันดับแรก ได้แก่ ปัญหาการกั้นแก๊งของเจ้าหน้าที่
รัฐและการเรียกเก็บค่าช่วย ปัญหาการโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงาน และปัญหาความไม่เข้าใจภาษา
ระหว่างผู้ควบคุมงานกับแรงงานต่างด้าว สำหรับแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหของผู้
รับเหมาคือ การดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้ถูกต้องตามกฎหมาย จากนั้นจึงใช้
หลักการบริหารจัดการด้านการเงิน เวลา และการบริหารบุคคล เพื่อให้ปัญหาจากความแตกต่าง
ของแรงงานต่างด้าวส่งผลกระทบต่อโครงการและผู้รับเหมาน้อยที่สุด

ภาควิชา.....วิศวกรรมโยธา.....ลายมือชื่อนิสิต.....
สาขาวิชา.....วิศวกรรมโยธา.....ลายมือชื่ออ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก.....
ปีการศึกษา.....2556.....

5270818121 : MAJOR CIVIL ENGINEERING

KEYWORDS : MIGRANT WORKER / CONTRACTOR / WORKER PROBLEM

ALONGKOT THANWATTANASIRI : AN ANALYSIS OF PROBLEMS IN EMPLOYING
MIGRANT WORKERS BY THAI CONSTRUCTION CONTRACTORS. ADVISOR :
ASSOC. PROF. VISUTH CHOVICHIEEN, Ph.D., 334 pp.

During the growth of construction projects in Thailand, the worker shortage problem ordinarily occurs in construction industry. One of the solutions which contractors frequently use for resolving this problem is employing migrant workers. However there are some limitations as migrant worker cannot be assigned to completely replace Thai workers. It also leads to a number of problems and obstacles in construction projects. The objectives of this research are to 1) study the types of employment and analyze the problems in employing migrant workers 2) provide suggestion and solution guidelines for any problem related to the employment of migrant workers. The research begins with reviewing the problems of employing migrant workers from previous researches, and developing the questionnaires used for interview. The interview gathered the opinions of contractors on issues in each problem. The issues categorized into 5 areas are law and regulations, efficiency and skill, communication and operation, safety in workplace, and social & public health. The research is also conducted to determine frequency, severity, and significance of each problem respectively. Then these results are analyzed together with previous researches to suggest the proper solution. The result shows that 10 of 42 issues are identified as they strongly affect the time and cost: 7 issues related to law and regulations, 2 issues related to communication and operation and 1 issue related to efficiency and skill. The 3 issues with highest rank in significance score are state persecution and tribute collection, migration or job changing, and misapprehension due to the different languages consecutively. Legal registration for migrant workers is the proper way to solve the problem. Then the management of cost, time and personnel has to be applied to minimize the impacts from employing the migrant workers in construction projects.

Department : Civil Engineering Student's Signature

Field of Study : ... Civil Engineering Advisor's Signature

Academic Year : ...2013.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเนื่องจากผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์ คำแนะนำ ความร่วมมือ และกำลังใจจากหลายฝ่ายด้วยกัน ผู้วิจัยต้องขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. วิสุทธิ์ ช่อวิเชียร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้เสียสละเวลากรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และตรวจแก้ไขวิทยานิพนธ์ด้วยความเอาใจใส่มาโดยตลอด และขอกราบขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ซึ่งประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัชร เพ็ญสุภาพ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นพดล จอกแก้ว และดร. นที สุริยานนท์ ที่ได้สละเวลาอันมีค่าช่วยให้ คำแนะนำ และข้อคิดเห็นต่างๆ ตลอดจนตรวจสอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จเรียบร้อยโดย สมบูรณ์

อนึ่ง ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งต่อผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ทั้งผู้จัดการโครงการ วิศวกรโครงการ วิศวกรสนาม โฟร์แมน ตลอดจนบุคลากรทุกท่านในฝ่ายรับหมาก่อสร้างที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการสนับสนุนข้อมูล และข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการวิจัยนี้ รวมถึงกำลังใจและความช่วยเหลือต่างๆ จากเพื่อนๆ รุ่นพี่ และรุ่นน้องทุกท่านที่มีได้กล่าวไว้ ณ โอกาสนี้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอสำนึกและกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัว ที่ได้ให้การสนับสนุนในการศึกษาครั้งนี้ รวมถึงการให้กำลังใจและคอยช่วยเหลือในทุกๆ ด้านจนกระทั่งสำเร็จ การศึกษา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฑ
สารบัญภาพ.....	ด
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
1.3 ขอบเขตของการวิจัย.....	5
1.4 วิธีดำเนินการวิจัย.....	5
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัย.....	12
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
2.1 กลุ่มคนต่างด้าวในประเทศไทย.....	13
2.2 สถานการณ์แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย.....	14
2.2.1 แรงงานต่างด้าวที่ราชอาณาจักร.....	15
2.2.2 แรงงานต่างด้าวจำแนกตามลักษณะการเข้าเมือง.....	16
2.2.3 แรงงานต่างด้าวจำแนกตามกิจการ.....	19
2.2.4 แรงงานต่างด้าวจำแนกตามพื้นที่.....	19
2.3 การเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานในประเทศไทย.....	20
2.3.1 สาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ.....	20
2.3.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว.....	23
2.3.3 ขั้นตอนการลักลอบเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าว.....	24
2.4 ปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าว.....	26
2.4.1 ปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าวในระดับประเทศ.....	26
2.4.2 ปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าวต่อธุรกิจต่างๆ.....	28

	หน้า
2.4.3 ปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าวต่อโครงการก่อสร้าง.....	30
2.4.4 ปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าวในกระบวนการต่างๆ.....	34
2.5 สรุปผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	35
บทที่ 3 รูปแบบการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาก่อสร้างไทย.....	37
3.1 กลุ่มตัวอย่างบริษัทรับเหมาก่อสร้าง.....	37
3.2 รูปแบบการจ้างแรงงานต่างด้าว.....	38
3.2.1 สัญญาจ้างแรงงานต่างด้าว.....	38
3.2.2 รูปแบบการจ้างแรงงานต่างด้าว.....	40
3.2.3 อัตราค่าจ้างแรงงานต่างด้าว.....	41
3.2.4 ระยะเวลาการจ่ายค่าตอบแทนแรงงานต่างด้าว.....	44
3.2.5 สวัสดิการแรงงานต่างด้าว.....	45
3.2.6 การจูงใจให้แรงงานต่างด้าวทำงาน.....	46
3.2.7 ระยะเวลาการจ้างแรงงานต่างด้าว.....	47
3.3 ที่มาและการจัดหาแรงงานต่างด้าว.....	49
3.3.1 ช่องทางการจัดหาแรงงานต่างด้าว.....	49
3.3.2 ผู้มีหน้าที่จัดหาแรงงานต่างด้าวในโครงการ.....	50
3.3.3 สิ่งกีดขวางผิดชอบของแรงงานต่างด้าว.....	51
3.3.4 ประเภทงานของแรงงานต่างด้าว.....	52
3.3.5 ชนิดของแรงงานต่างด้าว.....	53
3.4 สัดส่วนของแรงงานต่างด้าวในโครงการ.....	54
3.4.1 จำนวนแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้าง.....	54
3.4.2 ประเภทของแรงงานต่างด้าว.....	56
3.4.3 สัญชาติของแรงงานต่างด้าว.....	57
3.4.4 แนวโน้มของจำนวนแรงงานต่างด้าว.....	58
3.4.5 ความต้องการแรงงานต่างด้าว.....	59
3.5 เหตุผลกรเลือกใช้แรงงานต่างด้าว.....	60
3.5.1 สาเหตุกรเลือกใช้แรงงานต่างด้าว.....	60
3.5.2 สาเหตุกรไม่เลือกใช้แรงงานไทย.....	61
3.5.3 ความแตกต่างระหว่างแรงงานต่างด้าวกับแรงงานไทย.....	62

	หน้า
3.5.4 ระดับความพึงพอใจต่อแรงงานต่างด้าว.....	63
3.5.5 ความสามารถทดแทนแรงงานไทยของแรงงานต่างด้าว.....	64
3.6 สรุปท้ายบท.....	65
บทที่ 4 การวิเคราะห์ความสำคัญของปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้าง.....	68
4.1 การวิเคราะห์เพื่อรวบรวมประเด็นปัญหา.....	68
4.1.1 การวิเคราะห์ปัญหาด้านกฎหมายและข้อบังคับ.....	69
4.1.2 การวิเคราะห์ปัญหาด้านทักษะและฝีมือการทำงาน.....	74
4.1.3 การวิเคราะห์ปัญหาด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน.....	75
4.1.4 การวิเคราะห์ปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงาน.....	77
4.1.5 การวิเคราะห์ปัญหาด้านสังคมและสาธารณสุข.....	79
4.2 การพัฒนาแบบสัมภาษณ์เพื่อสำรวจความคิดเห็นต่อประเด็นปัญหาต่างๆ.....	82
4.2.1 รูปแบบของแบบสัมภาษณ์เพื่อใช้ในการวิจัย.....	82
4.2.2 ประเด็นปัญหาในแบบสัมภาษณ์เพื่อการวิเคราะห์ประเมินระดับ ความสำคัญของปัญหา.....	84
4.3 การวิเคราะห์ผลการสำรวจและผลการประเมินจากแบบสัมภาษณ์.....	86
4.3.1 การประเมินข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	87
4.3.2 การวิเคราะห์ปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาขนาดใหญ่ และขนาดกลาง.....	87
4.3.3 การวิเคราะห์ปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาขนาดเล็ก.....	106
4.3.4 การวิเคราะห์ปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาทั้งหมด.....	124
4.3.5 การวิเคราะห์ความสำคัญ และความสอดคล้องของปัญหาการจ้าง แรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาทั้งหมด.....	141
4.4 สรุปท้ายบท.....	145
บทที่ 5 การวิเคราะห์สภาพปัญหาด้านกฎหมายและข้อบังคับ.....	147
5.1 ใบอนุญาตทำงาน.....	147
5.1.1 ค่าใช้จ่ายและระยะเวลาการจดทะเบียนอนุญาตทำงาน.....	147
5.1.2 แรงงานต่างด้าวถูกจับข้อหาไม่พกพาหรือไม่มีใบอนุญาต.....	151
5.1.3 ความเสี่ยงจากการลงทุนขอใบอนุญาตที่มีระยะเวลาดำเนิน.....	153

	หน้า
5.2 การจำกัดพื้นที่อนุญาตทำงาน	156
5.2.1 แรงงานต่างด้าวถูกจับข้อหาทำงานนอกพื้นที่อนุญาต	156
5.2.2 การเสียโอกาสได้งานนอกพื้นที่อนุญาตของแรงงาน	159
5.2.3 ค่าใช้จ่ายและระยะเวลาการขออนุญาตทำงานข้ามเขต	161
5.2.4 ความไม่คุ้มค่าต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีทักษะฝีมือ	163
5.3 นโยบายและเจ้าหน้าที่รัฐ	165
5.3.1 ความยุ่งยากและไม่ชัดเจนในการกำหนดนโยบายของภาครัฐ	165
5.3.2 ความไม่แน่ใจในนโยบายของรัฐเรื่องการผ่อนผันและต่ออายุ แรงงานต่างด้าว	168
5.3.3 การกลั่นแกล้งของเจ้าหน้าที่ภาครัฐและการเรียกเก็บค่า	169
5.4 สรุปท้ายบท	172
บทที่ 6 การวิเคราะห์สภาพปัญหาด้านทักษะและฝีมือแรงงาน	174
6.1 ทักษะการทำงาน	174
6.1.1 การสิ้นเปลืองวัสดุที่ใช้ทำงานมากกว่าปกติ	174
6.1.2 การสั่งแก้ไขงานของลูกค้า	177
6.1.3 การมีประสิทธิภาพการทำงานต่ำ	179
6.1.4 การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ของผู้รับเหมาอย่างไม่เหมาะสม	181
6.1.5 การขาดความรู้ในเรื่องวัสดุก่อสร้าง	183
6.2 การลงทุนพัฒนาทักษะ	184
6.2.1 ค่าใช้จ่ายและระยะเวลาในการสอนหรือฝึกอบรม	184
6.2.2 การกีดกันการพัฒนาของแรงงานต่างด้าวจากแรงงานไทย	187
6.3 สรุปท้ายบท	188
บทที่ 7 การวิเคราะห์สภาพปัญหาด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน	190
7.1 การสื่อสาร	190
7.1.1 ความไม่เข้าใจภาษาระหว่างผู้ควบคุมงานกับแรงงานต่างด้าว	190
7.1.2 การไม่รู้หนังสือของแรงงานต่างด้าว	192
7.1.3 ลูกค้าไม่พอใจที่ไม่สามารถสื่อสารกับแรงงานต่างด้าวได้	194
7.1.4 การขาดความสามารถในการอ่านและใช้ภาษาต่างประเทศเบื้องต้น	196
7.2 พฤติกรรมการทำงาน	197

	หน้า
7.2.1 การโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงาน.....	197
7.2.2 การสร้างปัญหาต่อการปกครอง.....	200
7.2.3 การรวมกลุ่มเพื่อต่อรองกับนายจ้าง.....	201
7.2.4 การขาดความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น.....	203
7.2.5 การขาดความรับผิดชอบในการทำงานและประมาท.....	205
7.3 สรุปท้ายบท.....	207
บทที่ 8 การวิเคราะห์สภาพปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงาน.....	209
8.1 อุบัติเหตุจากการทำงาน.....	209
8.1.1 การเกิดอุบัติเหตุจากการขาดความชำนาญ.....	209
8.1.2 การเกิดอุบัติเหตุจากความไม่เข้าใจภาษาและสัญลักษณ์.....	211
8.1.3 การบาดเจ็บจากทัศนคติในการทำงาน.....	213
8.1.4 ความเครียดทางสังคมส่งผลให้เกิดความเจ็บป่วย.....	214
8.2 พฤติกรรมเสี่ยง.....	216
8.2.1 ร่างกายไม่พร้อมปฏิบัติงานจากการดื่มสุราและของมึนเมา.....	216
8.2.2 การขาดระเบียบวินัยในการทำงานและไม่สวมใส่อุปกรณ์ป้องกัน.....	218
8.2.3 การไม่ช่วยเหลือดูแลความสงบเรียบร้อยหรือสิ่งอันตรายในโครงการ.....	219
8.2.4 การหักโหมทำงานนอกเวลา.....	221
8.3 สรุปท้ายบท.....	223
บทที่ 9 การวิเคราะห์สภาพปัญหาด้านสังคมและสาธารณสุข.....	225
9.1 การอยู่ร่วมกันกับชุมชน.....	225
9.1.1 การทะเลาะวิวาทกับคนงานไทยหรือคนต่างด้าวในชุมชนใกล้เคียง.....	225
9.1.2 การสร้างความหวาดระแวงต่อชุมชนใกล้เคียง.....	227
9.1.3 การก่ออาชญากรรม (ทำร้ายร่างกาย ฆ่าคน ลักทรัพย์ กระทำ ความผิดเกี่ยวกับเพศ).....	228
9.1.4 การเล่นการพนัน หรือถูกจับด้วยข้อหาเล่นการพนัน.....	230
9.1.5 การใช้สารเสพติด ดื่มสุราและของมึนเมา.....	231
9.2 สาธารณสุข.....	233
9.2.1 ปัญหาด้านสุขภาพและโรคติดต่อ.....	233
9.2.2 การขาดการตรวจสุขภาพประจำปี.....	234

	หน้า
9.2.3 ความสะอาดของร่างกายและที่พักอาศัย.....	236
9.3 สรุปท้ายบท.....	237
บทที่ 10 แนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าว.....	239
10.1 แนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าว.....	239
10.2 แนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านกฎหมายและข้อบังคับ.....	243
10.2.1 ใบอนุญาตทำงาน.....	244
10.2.2 การจำกัดพื้นที่การทำงาน.....	246
10.2.3 นโยบายรัฐ.....	248
10.3 แนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านทักษะและฝีมือแรงงาน.....	250
10.3.1 ทักษะการทำงาน.....	251
10.3.2 การลงทุนพัฒนาทักษะ.....	253
10.4 แนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน.....	254
10.4.1 การสื่อสาร.....	254
10.4.2 พฤติกรรมการทำงาน.....	255
10.5 แนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงาน.....	258
10.5.1 อุบัติเหตุจากการทำงาน.....	258
10.5.2 พฤติกรรมเสี่ยง.....	260
10.6 แนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านสังคมและสาธารณสุข.....	262
10.6.1 การอยู่ร่วมกับชุมชน.....	262
10.6.2 สาธารณสุข.....	264
10.7 สรุปท้ายบท.....	266
บทที่ 11 สรุปผลการวิจัย.....	268
11.1 สรุปผลการวิจัย.....	268
11.1.1 รูปแบบการจ้างแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้าง.....	268
11.1.2 สภาพปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้าง.....	270
11.2 ข้อจำกัดในการวิจัย.....	274
11.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต.....	275
รายการอ้างอิง.....	276
ภาคผนวก.....	280

	หน้า
ภาคผนวก ก ประเด็นปัญหาจากงานวิจัยที่ผ่านมาและการสัมภาษณ์เบื้องต้น	281
ภาคผนวก ข แบบสัมภาษณ์เพื่อใช้ประกอบในการดำเนินการวิจัย	288
ภาคผนวก ค ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์	298
ภาคผนวก ง ผลการตอบแบบสัมภาษณ์และการวิเคราะห์	300
ภาคผนวก จ เอกสารสัญญาจ้างแรงงานต่างด้าว	315
 ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์	 334

สารบัญตาราง

	หน้า	
ตารางที่ 1.1	มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale).....	10
ตารางที่ 1.2	ค่ากำหนดเกณฑ์เฉลี่ย.....	11
ตารางที่ 2.1	การจำแนกประเภทคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานทั่วราชอาณาจักร ประจำปี 2552.....	16
ตารางที่ 2.2	จำนวนประชากรคนต่างด้าวจำแนกตามลักษณะการเข้าเมืองปี 2551 - 2552.....	16
ตารางที่ 2.3	จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานตามมติ ครม.3 สัญชาติ และงานที่ ได้รับอนุญาตปี 2547 - 2552.....	18
ตารางที่ 2.4	จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานตามมติ ครม.3 สัญชาติ จำแนก ตามกิจการปี 2552.....	19
ตารางที่ 2.5	จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานมากที่สุด 5 จังหวัดแรก ปี 2552.....	20
ตารางที่ 3.1	ลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจากการเก็บข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์.....	37
ตารางที่ 3.2	อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติกลุ่มสาขาอาชีพช่างก่อสร้าง ปี 2555.....	42
ตารางที่ 4.1	ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้าง.....	69
ตารางที่ 4.2	ประเด็นปัญหาในแบบสัมภาษณ์.....	84
ตารางที่ 4.3	ลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้ให้สัมภาษณ์.....	87
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ยระดับความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญของประเด็นปัญหา ของ ผู้รับเหมาขนาดใหญ่และขนาดกลาง.....	88
ตารางที่ 4.5	รายการหัวข้อจำแนกตามระดับความถี่ของการเกิดปัญหาการจ้างแรงงาน ต่างด้าวของผู้รับเหมาขนาดใหญ่และขนาดกลาง.....	95
ตารางที่ 4.6	รายการหัวข้อจำแนกตามระดับความรุนแรงด้านต้นทุนของปัญหาการจ้าง แรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาขนาดใหญ่และขนาดกลาง.....	97
ตารางที่ 4.7	รายการหัวข้อจำแนกตามระดับความรุนแรงด้านเวลาของปัญหาการจ้าง แรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาขนาดใหญ่และขนาดกลาง.....	99
ตารางที่ 4.8	รายการหัวข้อจำแนกตามระดับความสำคัญด้านต้นทุนของปัญหาการจ้าง แรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาขนาดใหญ่และขนาดกลาง.....	101

ตารางที่ 4.9	รายการหัวข้อจำแนกตามระดับความสำคัญด้านเวลาของปัญหาการจ้าง แรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาขนาดใหญ่และขนาดกลาง.....	103
ตารางที่ 4.10	สรุปประเด็นปัญหาสำคัญ ครอบคลุมตามความถี่ ความรุนแรง และความ สำคัญด้านต้นทุนและเวลา ของผู้รับเหมาขนาดใหญ่และขนาดกลาง.....	105
ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ยระดับความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญของประเด็นปัญหา ของ ผู้รับเหมาขนาดเล็ก.....	106
ตารางที่ 4.12	รายการหัวข้อจำแนกตามระดับความถี่ของการเกิดปัญหาการจ้างแรงงาน ต่างด้าวของผู้รับเหมาขนาดเล็ก.....	113
ตารางที่ 4.13	รายการหัวข้อจำแนกตามระดับความรุนแรงด้านต้นทุนของปัญหาการจ้าง แรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาขนาดเล็ก.....	115
ตารางที่ 4.14	รายการหัวข้อจำแนกตามระดับความรุนแรงด้านเวลาของปัญหาการจ้าง แรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาขนาดเล็ก.....	117
ตารางที่ 4.15	รายการหัวข้อจำแนกตามระดับความสำคัญด้านต้นทุนของปัญหาการจ้าง แรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาขนาดเล็ก.....	119
ตารางที่ 4.16	รายการหัวข้อจำแนกตามระดับความสำคัญด้านเวลาของปัญหาการจ้าง แรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาขนาดเล็ก.....	121
ตารางที่ 4.17	สรุปประเด็นปัญหาสำคัญ ครอบคลุมตามความถี่ ความรุนแรง และความ สำคัญด้านต้นทุนและเวลา ของผู้รับเหมาขนาดเล็ก.....	123
ตารางที่ 4.18	ค่าเฉลี่ยระดับความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญของประเด็นปัญหา ของ ผู้รับเหมาทั้งหมด.....	124
ตารางที่ 4.19	รายการหัวข้อจำแนกตามระดับความถี่ของการเกิดปัญหาการจ้างแรงงาน ต่างด้าวของผู้รับเหมาทั้งหมด.....	131
ตารางที่ 4.20	รายการหัวข้อจำแนกตามระดับความรุนแรงด้านต้นทุนของปัญหาการจ้าง แรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาทั้งหมด.....	133
ตารางที่ 4.21	รายการหัวข้อจำแนกตามระดับความรุนแรงด้านเวลาของปัญหาการจ้าง แรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาทั้งหมด.....	135
ตารางที่ 4.22	รายการหัวข้อจำแนกตามระดับความสำคัญด้านต้นทุนของปัญหาการจ้าง แรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาทั้งหมด.....	137

ตารางที่ 4.23	รายการหัวข้อจำแนกตามระดับความสำคัญด้านเวลาของปัญหาการจ้าง แรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาทั้งหมด.....	139
ตารางที่ 4.24	สรุปประเด็นปัญหาสำคัญ ครอบคลุมตามความถี่ ความรุนแรง และความ สำคัญด้านต้นทุนและเวลา ของผู้รับเหมาทั้งหมด.....	141
ตารางที่ 4.25	ค่าความสำคัญและความสอดคล้องของปัญหาของกลุ่มผู้รับเหมาขนาด ใหญ่และขนาดกลาง และกลุ่มผู้รับเหมาขนาดเล็ก.....	142
ตารางที่ 4.26	สรุปประเด็นปัญหาสำคัญจากการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมา ก่อสร้าง.....	145
ตารางที่ 5.1	รายละเอียดค่าใช้จ่ายการจดทะเบียนการจ้างแรงงานต่างด้าวกรณีพิเศษ (ตามมาตรา 2556).....	149
ตารางที่ 5.2	กำหนดโทษความผิดแรงงานต่างด้าวและนายจ้างกรณีไม่พกหรือไม่มี ใบอนุญาตทำงาน.....	151
ตารางที่ 5.3	กำหนดค่าธรรมเนียมการทำงานและการจ้างแรงงานต่างด้าว พ.ศ. 2552 ในท้องที่กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล.....	154
ตารางที่ 5.4	กำหนดโทษความผิดของแรงงานต่างด้าวและนายจ้างกรณีทำงานนอก พื้นที่อนุญาต.....	157
ตารางที่ ก.1	ประเด็นปัญหาจากงานวิจัยที่ผ่านมาและการสัมภาษณ์เบื้องต้น.....	282
ตารางที่ ก.2	ข้อมูลประเด็นปัญหาจากการสัมภาษณ์เบื้องต้น.....	285
ตารางที่ ค.1	ข้อมูลผู้รับเหมาที่ดำเนินการสัมภาษณ์.....	299
ตารางที่ ง.1	การจัดความถี่ของกลุ่มข้อมูลที่มีค่าสูงกว่ามัธยฐาน และต่ำกว่ามัธยฐาน.....	303
ตารางที่ ง.2	ข้อมูลการตอบแบบสัมภาษณ์ของกลุ่มตัวอย่าง.....	304
ตารางที่ ง.3	ผลการประเมินค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของปัญหาในด้านต่างๆ แยกตามขนาด ของผู้รับเหมา.....	306
ตารางที่ ง.4	ผลการทดสอบความแตกต่างของข้อมูลความสำคัญด้านต้นทุน ของกลุ่ม ผู้รับเหมาขนาดใหญ่และขนาดกลางกับกลุ่มผู้รับเหมาขนาดเล็ก.....	309
ตารางที่ ง.5	ผลการทดสอบความแตกต่างของข้อมูลความสำคัญด้านเวลา ของกลุ่ม ผู้รับเหมาขนาดใหญ่และขนาดกลางกับกลุ่มผู้รับเหมาขนาดเล็ก.....	312

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1	ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย..... 6
ภาพที่ 2.1	การเปรียบเทียบความเคลื่อนไหวของจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานระหว่างปี 2549 - 2552..... 15
ภาพที่ 2.2	สัดส่วนคนต่างด้าวกลุ่มเข้าเมืองถูกกฎหมาย..... 17
ภาพที่ 2.3	สัดส่วนคนต่างด้าวกลุ่มเข้าเมืองผิดกฎหมาย..... 17
ภาพที่ 2.4	จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานตามมติ ครม.3 สัญชาติ จำแนกตามงานที่อนุญาตปี 2547 - 2552..... 18
ภาพที่ 2.5	สัดส่วนของคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานทั่วราชอาณาจักร จำแนกรายพื้นที่ ปี 2552..... 20
ภาพที่ 2.6	ข้อมูลการสำรวจความต้องการแรงงาน การขาดแคลน และผู้ว่างงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ปี 2551..... 24
ภาพที่ 3.1	จำนวนร้อยละของบริษัทรับเหมาก่อสร้างจำแนกตามการทำสัญญาจ้างแรงงานต่างด้าว..... 40
ภาพที่ 3.2	จำนวนร้อยละของบริษัทรับเหมาก่อสร้างจำแนกตามรูปแบบการจ้างแรงงานต่างด้าว..... 41
ภาพที่ 3.3	จำนวนร้อยละของบริษัทรับเหมาก่อสร้างจำแนกตามอัตราค่าจ้างแรงงานต่างด้าว..... 43
ภาพที่ 3.4	จำนวนร้อยละของบริษัทรับเหมาก่อสร้างจำแนกตามระยะเวลาการจ่ายค่าตอบแทนแรงงานต่างด้าว..... 45
ภาพที่ 3.5	จำนวนร้อยละของบริษัทรับเหมาก่อสร้างจำแนกตามสวัสดิการแรงงานต่างด้าว..... 46
ภาพที่ 3.6	จำนวนร้อยละของบริษัทรับเหมาก่อสร้างจำแนกตามการจูงใจให้แรงงานต่างด้าวทำงาน..... 47
ภาพที่ 3.7	จำนวนร้อยละของบริษัทรับเหมาก่อสร้างจำแนกตามระยะเวลาการจ้างแรงงานต่างด้าวโดยเฉลี่ย..... 48
ภาพที่ 3.8	จำนวนร้อยละของบริษัทรับเหมาก่อสร้างจำแนกตามช่องทางการจัดหาแรงงานต่างด้าว..... 49

ภาพที่ 3.9	จำนวนร้อยละของบริษัทรับเหมาก่อสร้างจำแนกตามผู้มีหน้าที่จัดหา แรงงานต่างด้าว.....	50
ภาพที่ 3.10	จำนวนร้อยละของบริษัทรับเหมาก่อสร้างจำแนกตามสังกัดรับฝึชอบ แรงงานต่างด้าว.....	51
ภาพที่ 3.11	จำนวนร้อยละของบริษัทรับเหมาก่อสร้างจำแนกตามประเภทงานของ แรงงานต่างด้าว.....	52
ภาพที่ 3.12	จำนวนร้อยละของบริษัทรับเหมาก่อสร้างจำแนกตามชนิดของแรงงาน ต่างด้าว.....	54
ภาพที่ 3.13	จำนวนร้อยละของบริษัทรับเหมาก่อสร้างจำแนกตามจำนวนแรงงาน ต่างด้าวในโครงการ.....	55
ภาพที่ 3.14	จำนวนร้อยละของบริษัทรับเหมาก่อสร้างจำแนกตามประเภทของแรงงาน ต่างด้าว.....	56
ภาพที่ 3.15	จำนวนร้อยละของบริษัทรับเหมาก่อสร้างจำแนกตามสัญชาติของแรงงาน ต่างด้าว.....	57
ภาพที่ 3.16	จำนวนร้อยละของบริษัทรับเหมาก่อสร้างจำแนกตามความต้องการแรงงาน ต่างด้าวในโครงการ.....	59
ภาพที่ 3.17	จำนวนร้อยละของบริษัทรับเหมาก่อสร้างจำแนกตามสาเหตุการเลือกใช้ แรงงานต่างด้าว.....	60
ภาพที่ 3.18	จำนวนร้อยละของบริษัทรับเหมาก่อสร้างจำแนกตามสาเหตุการไม่เลือก ใช้แรงงานไทย.....	61
ภาพที่ 3.19	จำนวนร้อยละของบริษัทรับเหมาก่อสร้างจำแนกตามความแตกต่าง ระหว่างแรงงานต่างด้าวกับแรงงานไทย.....	63
ภาพที่ 3.20	จำนวนร้อยละของบริษัทรับเหมาก่อสร้างจำแนกตามระดับความพึงพอใจ ต่อแรงงานต่างด้าว.....	64
ภาพที่ 3.21	จำนวนร้อยละของบริษัทรับเหมาก่อสร้างจำแนกตามความสามารถทดแทน แรงงานไทยของแรงงานต่างด้าว.....	65
ภาพที่ 4.1	ปัจจัยปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวในด้านกฎหมายและข้อบังคับ.....	72
ภาพที่ 4.2	ปัจจัยปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวในด้านทักษะและฝีมือแรงงาน.....	74
ภาพที่ 4.3	ปัจจัยปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวในด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน.....	76

	หน้า
ภาพที่ 4.4	ปัจจัยปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวในด้านความปลอดภัยในการทำงาน..... 78
ภาพที่ 4.5	ปัจจัยปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวในด้านสังคมและสาธารณสุข..... 79
ภาพที่ 4.6	ปัจจัยปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวและผลกระทบต่อการค้าแรงงาน ก่อสร้าง..... 81
ภาพที่ 4.7	แผนภูมิความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญของปัญหาด้านกฎหมายและ ข้อบังคับ ของผู้รับเหมาขนาดใหญ่และขนาดกลาง..... 90
ภาพที่ 4.8	แผนภูมิความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญของปัญหาด้านทักษะและ ฝีมือแรงงาน ของผู้รับเหมาขนาดใหญ่และขนาดกลาง..... 91
ภาพที่ 4.9	แผนภูมิความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญของปัญหาด้านการสื่อสาร และการปฏิบัติงาน ของผู้รับเหมาขนาดใหญ่และขนาดกลาง..... 92
ภาพที่ 4.10	แผนภูมิความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญของปัญหาความปลอดภัย ในการทำงาน ของผู้รับเหมาขนาดใหญ่และขนาดกลาง..... 93
ภาพที่ 4.11	แผนภูมิความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญของปัญหาสังคมและ สาธารณสุข ของผู้รับเหมาขนาดใหญ่และขนาดกลาง..... 94
ภาพที่ 4.12	แผนภูมิความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญของปัญหาด้านกฎหมายและ ข้อบังคับ ของผู้รับเหมาขนาดเล็ก..... 108
ภาพที่ 4.13	แผนภูมิความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญของปัญหาด้านทักษะและ ฝีมือแรงงาน ของผู้รับเหมาขนาดเล็ก..... 109
ภาพที่ 4.14	แผนภูมิความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญของปัญหาด้านการสื่อสาร และการปฏิบัติงาน ของผู้รับเหมาขนาดเล็ก..... 110
ภาพที่ 4.15	แผนภูมิความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญของปัญหาความปลอดภัย ในการทำงาน ของผู้รับเหมาขนาดเล็ก..... 111
ภาพที่ 4.16	แผนภูมิความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญของปัญหาสังคมและ สาธารณสุข ของผู้รับเหมาขนาดเล็ก..... 112
ภาพที่ 4.17	แผนภูมิความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญของปัญหาด้านกฎหมายและ ข้อบังคับ ของผู้รับเหมาทั้งหมด..... 126
ภาพที่ 4.18	แผนภูมิความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญของปัญหาด้านทักษะและ ฝีมือแรงงาน ของผู้รับเหมาทั้งหมด..... 127

	หน้า
ภาพที่ 4.19 แผนภูมิความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญของปัญหาด้านการสื่อสาร และการปฏิบัติงาน ของผู้รับเหมาทั้งหมด.....	128
ภาพที่ 4.20 แผนภูมิความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญของปัญหาความปลอดภัย ในการทำงาน ของผู้รับเหมาทั้งหมด.....	129
ภาพที่ 4.21 แผนภูมิความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญของปัญหาสังคมและ สาธารณสุข ของผู้รับเหมาทั้งหมด.....	130
ภาพที่ 10.1 แนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาค่าจ้างแรงงานต่างด้าว.....	241

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในภาวะปัจจุบันประเทศไทยซึ่งถือเป็นประเทศที่กำลังพัฒนามีการเจริญเติบโตทางภาคอุตสาหกรรมการก่อสร้างอย่างต่อเนื่อง จะเห็นได้จากโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่ของภาครัฐหลายโครงการที่มีความคืบหน้ามากขึ้นและอาจมีการก่อสร้างในช่วงระยะเวลาเดียวกัน อาทิเช่น โครงการรถไฟฟ้าสายต่างๆ รวมทั้งการก่อสร้างตามแผนการลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานของการรถไฟแห่งประเทศไทย นอกจากนี้ยังมีโครงการลงทุนขนาดเล็ก ได้แก่ ถนน การบริหารจัดการน้ำ การฟื้นฟูโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคที่ได้รับความเสียหายจากภาวะน้ำท่วม และโครงการก่อสร้างอีกเป็นจำนวนมากที่อยู่ระหว่างการวางแผนเพื่อดำเนินการก่อสร้างในอนาคต ประกอบกับความต้องการปัจจัยด้านที่อยู่อาศัยของประชากรที่มีจำนวนเพิ่มขึ้น ส่งผลให้เกิดโครงการการลงทุนของเอกชนในด้านอสังหาริมทรัพย์ตามมาเป็นจำนวนมาก โครงการก่อสร้างต่างๆ เหล่านี้อาจหยุดชะงักหรือเกิดความล่าช้า และนำมาซึ่งความเสียหายต่อผู้เกี่ยวข้องหากในขั้นตอนการดำเนินการก่อสร้างเกิดปัญหา ดังนั้นขั้นตอนดำเนินการก่อสร้างจึงนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโครงการทั้งหลายที่ได้กล่าวมา

การดำเนินการก่อสร้างเพื่อให้ประสบผลสำเร็จภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณ ระยะเวลา และคุณภาพของงานนั้น ผู้รับเหมาก่อสร้างหลัก (Prime Contractor) ซึ่งเป็นผู้ดำเนินการก่อสร้างตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสิ้นสุดโครงการ จำเป็นต้องมีความพร้อมในองค์ประกอบด้านต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการดำเนินการก่อสร้าง เช่น แบบที่สมบูรณ์ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือในการดำเนินการก่อสร้าง การบริหารงานก่อสร้าง บุคลากรด้านต่างๆ รวมถึงแรงงานและช่างฝีมือ เป็นต้น หนึ่งในปัญหาที่พบจากสถานการณ์การก่อสร้างที่ขยายตัวสูงคือ ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อตรงต่อการดำเนินงานของผู้รับเหมาหลัก เนื่องจากแรงงานก่อสร้างถือเป็นทรัพยากรสำคัญที่จะช่วยให้การก่อสร้างประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย แรงงานฝีมือและแรงงานสายอาชีพนับเป็นที่ต้องการของผู้รับเหมาก่อสร้างอย่างมากในปัจจุบัน เนื่องด้วยประเทศไทยมี

ทรัพยากรแรงงานอยู่อย่างจำกัดซึ่งอาจมีสาเหตุมาจาก การที่ประชากรมีบุตรน้อยลงตามนโยบาย การวางแผนครอบครัว การศึกษาของประชากรที่ดีขึ้น และการกลับภูมิลำเนาเพื่อทำการเกษตรตาม ฤดูกาล ประกอบกับสินค้าทางการเกษตรในช่วงปีที่ผ่านมามีราคาอยู่ในเกณฑ์สูง จึงทำให้แรงงาน ภาคอุตสาหกรรมย้ายไปสู่ภาคการเกษตรมากขึ้น หรือการเปลี่ยนไปทำอาชีพที่มีรายได้แน่นอน และสูงกว่า เช่น พนักงานโรงงาน เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย นวดแผนโบราณ ขับมอเตอร์ไซค์ รับจ้าง และขับแท็กซี่ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีแรงงานจำนวนไม่น้อยที่เดินทางไปทำงานยัง ต่างประเทศ สาเหตุจากการได้รับค่าจ้างและผลตอบแทนที่สูงกว่าในประเทศไทย ทำให้แรงงาน ไทยไหลออกนอกประเทศมากขึ้น ด้วยปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ นำมาซึ่งภาวะการขาดแคลนแรงงานที่ นับวันจะทวีความรุนแรงมากขึ้น ก่อให้เกิดปัญหาการแย่งตัวแรงงานของบริษัทต่างๆ โดยบริษัท ก่อสร้างที่มีค่าล่วงเวลา (Over Time) จะเป็นที่ยึดดูใจของแรงงานมากกว่า

หนึ่งในทางออกสำหรับการแก้ปัญหาแรงงานไทยขาดแคลนของผู้รับเหมาก่อสร้างคือ การ เลือกลงใช้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทน จากการที่หลายฝ่ายเห็นตรงกันว่าแรงงานต่างด้าวมียอดดี หลายประการ ได้แก่ การมีค่าแรงถูก มีความกระตือรือร้น ไม่เกียจงาน และไม่ต้องการการดูแลเอา ใจใส่จากนายจ้างมากนัก จึงทำให้แรงงานต่างด้าวเป็นที่สนใจของบรรดาผู้รับเหมาก่อสร้าง และ เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาโครงการอสังหาริมทรัพย์ต่างๆ มากขึ้น ซึ่งพบว่าแนวโน้มของ แรงงานไทยจะออกไปทำงานยังต่างประเทศที่ให้ค่าแรงสูงกว่า ในขณะที่เดียวกันแรงงานต่างด้าวก็ ไหลเข้ามาทำงานในประเทศเป็นจำนวนมากเพื่อแทนที่ โดยนายอิสระ บุญยัง นายกสมาคมธุรกิจ บ้านจัดสรรกล่าวไว้ในประชาชาติธุรกิจออนไลน์ว่า ในโครงการก่อสร้างแต่ละโครงการจะมี แรงงานต่างด้าวสูงถึง 30-40% และหากเป็นพื้นที่ชานเมืองอาจมีมากกว่า 60% (ประชาชาติธุรกิจ ออนไลน์, 2553) แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มาจากประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ พม่า ลาว และกัมพูชา เนื่องจากมีพรมแดนติดต่อกับประเทศไทย ประกอบกับมีปัจจัยผลักดันต่างๆ จากประเทศต้นทาง ของแรงงาน ร่วมกับปัจจัยดึงดูดแรงงานของประเทศไทย จึงเป็นเหตุผลให้แรงงานต่างด้าวเดินทางเข้าสู่ประเทศไทยมากขึ้น แรงงานที่พบส่วนใหญ่จึงเป็นคนต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมืองโดยผิด กฎหมาย ชนิดแรงงานหลบหนีเข้าเมือง 3 สัญชาติ (พม่า ลาว และกัมพูชา) ซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติ เห็นชอบตามข้อเสนอของคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (กบร.) ให้อยู่ใน ราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว ต้องขึ้นทะเบียนผู้ไม่มีสัญชาติไทยกับกรมการปกครอง และสามารถ

ทำงานได้ 2 งาน คือ งานกรรมกรและงานรับใช้ในบ้าน จากข้อมูลคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานที่ราชอาณาจักร ประจำปี 2551 ถึง 2552 พบว่าระยะเวลาเพียง 1 ปี แรงงานกลุ่มนี้มีจำนวนเพิ่มขึ้นถึง 771,846 คน (กรมการจัดหางาน, สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2553: 9) จึงนับว่าแรงงานต่างด้าวส่วนนี้เข้ามาช่วยทดแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลนได้พอสมควร

แม้ว่าแรงงานต่างด้าวจะมีส่วนสำคัญในการทดแทนแรงงานไทยส่วนที่ขาดหาย แต่การใช้แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายก่อให้เกิดปัญหาทั้งในระดับชาติและในระดับโครงการ โดยพบว่าแรงงานต่างด้าวสร้างปัญหาต่อประเทศใน 4 มิติ (ชมนาท รัตนมณี และคณะ, 2546) ได้แก่ 1) ด้านความมั่นคง เช่น ปัญหาชนกลุ่มน้อย เขตเสรีแรงงานเถื่อน และความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ เป็นต้น 2) ด้านสาธารณสุข เช่น ปัญหาการควบคุมโรคติดต่อ การจำกัดผลกระทบของโรคร้าย ภาระงบประมาณการบริหารและรักษาของรัฐบาลไทย เป็นต้น 3) ด้านสังคม เช่น ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การก่ออาชญากรรม ยาเสพติด และโสเภณี เป็นต้น และ 4) ด้านเศรษฐกิจ เช่น ปัญหาต้นทุนค่าแรง การแย่งงาน และการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นต้น

เมื่อมองในระดับโครงการจะพบว่า แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายที่ทำงานเป็นแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง มักสร้างปัญหาแก่ผู้รับเหมาที่เลือกใช้แรงงานเหล่านี้เข้ามาทำงานทั้งในส่วนของปัญหาจากข้อกำหนดทางกฎหมายต่อแรงงานต่างด้าว และปัญหาจากความสามารถและพฤติกรรมของแรงงานต่างด้าวเอง ในส่วนของปัญหาจากข้อกำหนดทางกฎหมายต่อแรงงานต่างด้าว พบว่าเกิดปัญหาที่สร้างผลกระทบแก่ผู้รับเหมาก่อสร้าง เช่น ปัญหาการกีดกันแรงงานต่างด้าวจากภาครัฐจากการที่แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ไม่ได้จดทะเบียน ขั้นตอนการจดทะเบียนมีความยุ่งยากซับซ้อน ประกอบกับผู้รับเหมาต้องรับภาระต้นทุนการก่อสร้างที่เพิ่มขึ้นจากการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ซึ่งมีค่าใช้จ่ายมากกว่าหนึ่งหมื่นบาท (โกลบอลบิซิเนส, 2553) นอกจากนี้ยังพบปัญหาที่เกิดจากแนวทางการเปิดให้จดทะเบียนที่ผ่านมา ซึ่งมีข้อจำกัดหลายประการที่ทำให้แรงงานต่างด้าวไม่สามารถเข้าถึงกลไกดังกล่าว ได้แก่ การขาดการอธิบายถึงกระบวนการจดทะเบียนที่ชัดเจน ระยะเวลาการจดทะเบียนที่สั้นเกินไป และการที่ไม่มีการออกใบอนุญาตทำงานแก่ผู้ย้ายถิ่นที่อายุต่ำกว่า 15 ปี (คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย, 2553) เมื่อมองในส่วนของปัญหาจากความสามารถและพฤติกรรมของแรงงานต่างด้าว ในด้านการปฏิบัติงานพบว่าแรงงานต่างด้าวเหล่านี้มักเป็นแรงงานไร้ฝีมือ ขาดทักษะและประสบการณ์การทำงาน จึงต้องเสียเวลาในการ

เรียนรู้งานและส่งผลให้ประสิทธิภาพการผลิตต่ำลง ซึ่งการจ้างแรงงานต่างด้าวทักษะต่ำ (Low-Skilled) เพิ่มขึ้นร้อยละ 10 จะส่งผลให้ผลิตภาพลดลงร้อยละ 5 (วาทีณี แก้วทับทิม, 2553: 7-8) ภาษาที่ใช้ในการสื่อสารถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดอุปสรรคในการทำงาน และการตั้งการของผู้รับเหมา นอกจากนี้ยังพบปัญหาเกี่ยวกับตัวแรงงานก่อสร้างในด้านอื่นๆ ทั้งปัญหาที่ไม่รุนแรง เช่น ปัญหาโรคติดต่อ ปัญหาการทะเลาะวิวาท เป็นต้น ตลอดจนถึงปัญหาที่มีความรุนแรง เช่น ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาสุขภาพจิต เป็นต้น และด้วยเหตุผลหลายประการที่กล่าวมาจึงแสดงให้เห็นว่าการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานแทนแรงงานไทยของผู้รับเหมาก่อสร้างนั้น พบประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นมากพอสมควร ซึ่งประเด็นปัญหาเหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบต่อโครงการก่อสร้าง ทั้งในระดับที่ก่อให้เกิดความเสียหายเล็กน้อยไปจนถึงเสียหายรุนแรงตามมา

จากงานวิจัยที่ผ่านมาได้มีการศึกษาถึงปัญหาและผลกระทบจากการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาใช้ในภาคส่วนต่างๆ โดยมองในภาพรวมของประเทศ งานวิจัยส่วนใหญ่ยังคงมุ่งเน้นไปที่ปัญหาซึ่งกระทบต่อตัวแรงงานต่างด้าว เช่น การถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง พบว่ามีเพียงส่วนน้อยที่ศึกษาถึงปัญหาที่นายจ้างได้รับจากการเลือกใช้แรงงานต่างด้าว การศึกษาปัญหาและอุปสรรคจากการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้างพบว่ายังคงมุ่งเน้นไปที่การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ จึงทำให้การระบุปัจจัยที่เป็นประเด็นปัญหาไม่ครอบคลุม นอกจากนี้ยังพบการศึกษาถึงข้อดี-ข้อเสีย ของแรงงานต่างด้าวในด้านต่างๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางการจ้างเปรียบเทียบกับแรงงานไทย โดยข้อเสียของแรงงานต่างด้าวนั้นนำมาซึ่งการเกิดปัญหาต่อผู้รับเหมา แต่ในการวิจัยยังคงไม่ได้ทำการศึกษาถึงระดับความถี่ และความรุนแรงของปัญหาที่เกิดขึ้นจากแรงงานต่างด้าว นอกจากนี้ยังไม่ได้ทำการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างจริงจัง ตลอดจนไม่ได้เสนอแนะแนวทางการจัดการเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา ซึ่งถือเป็นประเด็นที่ผู้รับเหมาสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อไปได้ จึงมีความจำเป็นต้องศึกษาข้อมูลเชิงลึกเพื่อทำการวิเคราะห์ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้าง เพื่อที่ผู้รับเหมาจะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดการ สำหรับป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากแรงงานต่างด้าวได้ นอกจากนี้ผู้รับเหมารายอื่นๆ หรือธุรกิจที่มีความจำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าวยังสามารถนำแนวทางนี้ไปประยุกต์ใช้ สำหรับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในกิจการของตนตามความเหมาะสมต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษารูปแบบการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในประเทศไทย
- 2) เพื่อวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของประเด็นปัญหาที่เกิดจากการจ้างแรงงานต่างด้าว และส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง
- 3) เพื่อหาแนวทางจัดการและป้องกันประเด็นปัญหาที่เกิดจากการจ้างแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้างไทย

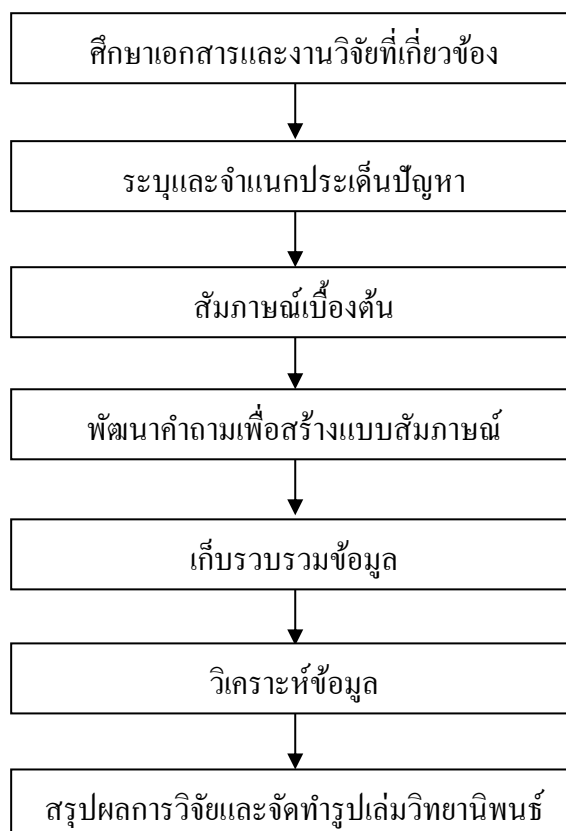
1.3 ขอบเขตของการวิจัย

- 1) งานวิจัยนี้จะทำการศึกษาถึงรูปแบบการจ้างและลักษณะโดยทั่วไปของแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้าง รวมถึงประเด็นปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากแรงงานต่างด้าวอันส่งผลกระทบต่อผู้รับเหมาเท่านั้น โดยเป็นประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นในโครงการก่อสร้าง ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสิ้นสุดโครงการ
- 2) แรงงานต่างด้าวที่ทำการศึกษาจะมาจากโครงการก่อสร้าง ที่มีการใช้แรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้าน 3 สัญชาติ ได้แก่ พม่า ลาว และกัมพูชา
- 3) โครงการที่ทำการศึกษา จะศึกษาจากโครงการก่อสร้างที่บริษัทผู้รับเหมามีการใช้แรงงานต่างด้าวในโครงการ ทั้งหน่วยงานราชการและหน่วยงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

1.4 วิธีการดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้จะทำการวิเคราะห์ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นต่อผู้รับเหมาจากการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้าง พร้อมทั้งเสนอแนวทางในการป้องกันและแก้ไขประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงการศึกษารูปแบบการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในโครงการก่อสร้างของผู้รับเหมางานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งทำการรวบรวมและค้นหาความจริงโดยอาศัยการสัมภาษณ์

เชิงลึก จากผู้รับเหมาก่อสร้างที่มีประสบการณ์การทำงานร่วมกับแรงงานต่างด้าว ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยประกอบด้วย 7 ขั้นตอน โดยมีรายละเอียดของแต่ละขั้นตอนดังนี้



ภาพที่ 1.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Literature Review)

ทำการศึกษาค้นคว้าองค์ความรู้และทฤษฎีต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับงานวิจัยจากหนังสือบทความทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ และเอกสารทางวิชาการต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน ทำความเข้าใจ และใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานวิจัย โดยข้อมูลที่ทำการศึกษา มีหัวข้อและจุดประสงค์ในการศึกษาดังนี้

- แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในนิยาม กฎเกณฑ์ ที่มาที่ไปของแรงงานต่างด้าว รวมไปถึงสถานการณ์แรงงานต่างด้าวในประเทศไทยจากอดีตจนถึงปัจจุบัน

- กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว ได้แก่ พระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ระเบียบ คำสั่ง และประกาศ เพื่อให้เกิดความเข้าใจถึงข้อกำหนด และข้อบังคับที่มีต่อแรงงานต่างด้าว ตลอดจนถึงสิ่งที่นายจ้างต้องปฏิบัติตาม กฎหมายในการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาเป็นแรงงานภายในกิจการ
- ปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานในธุรกิจต่างๆ ของประเทศ และ ภาพรวมของผลกระทบจากแรงงานต่างด้าวต่อประเทศไทยในด้านต่างๆ โดยจะ ทำการมุ่งเน้นไปที่ประเด็นปัญหา และผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการจ้างแรงงานต่าง ด้าวของผู้รับเหมาในโครงการก่อสร้างเป็นหลัก
- ศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพ การสัมภาษณ์เชิงลึก และการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ เพื่อใช้วิเคราะห์ปัญหา และจัดลำดับความสำคัญของประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นจาก การจ้างแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้างไทย

2) ระบุและจำแนกประเด็นปัญหา

ทำการศึกษากรณีปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานในโครงการก่อสร้าง และธุรกิจต่างๆ ตามที่รวบรวมได้จากเอกสารและงานวิจัยในอดีต โดยจำแนกประเด็นปัญหาที่ เกิดขึ้นเป็น 5 ด้าน ดังนี้

- ด้านกฎหมายและข้อบังคับ
- ด้านทักษะและฝีมือแรงงาน
- ด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน
- ด้านความปลอดภัยในการทำงาน
- ด้านสังคมและสาธารณสุข

3) สัมภาษณ์เบื้องต้น

เพื่อให้เกิดความเข้าใจถึงสถานการณ์ปัจจุบันของการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรม ก่อสร้างอย่างแท้จริง นอกเหนือจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการ คิดต่อขอสัมภาษณ์ผู้มีความรู้ และประสบการณ์การทำงานร่วมกับแรงงานต่างด้าวในเบื้องต้น โดย

ใช้การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Interview) ลักษณะคำถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ระบุประเด็นปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าวเพิ่มเติมจากข้อ 2) ตามหัวข้อด้านต่างๆ ที่ได้จัดทำรายการไว้ ทั้งนี้ผู้ให้สัมภาษณ์ต้องเป็นผู้ที่ทำงาน หรือเคยทำงานร่วมกับแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้าง ทั้งฝ่ายผู้รับเหมาและฝ่ายที่ปรึกษาโครงการ ได้แก่ วิศวกรโครงการ วิศวกรสนาม และโพรแมนควบคุมงาน ซึ่งมีประสบการณ์การทำงานร่วมกับแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยมาแล้วไม่ต่ำกว่า 5 ปี โดยประเด็นที่ใช้ในการสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 2 ประเด็น ได้แก่

- รูปแบบและลักษณะการจ้างแรงงานต่างด้าวของโครงการก่อสร้าง
- ประเด็นปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าวในระดับโครงการก่อสร้าง

ผลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์จะนำมาประกอบกับเอกสารและงานวิจัย เพื่อรวบรวมประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาก่อสร้างทั้งหมด และยังใช้ในการกำหนดแนวทางการวิจัย และพัฒนาแนวคำถามสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึกในขั้นตอนต่อไป

4) พัฒนาคำถามเพื่อสร้างแบบสัมภาษณ์

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบกับการสัมภาษณ์เบื้องต้น ทำให้ทราบถึงประเด็นปัญหาที่เกิดจากการจ้างแรงงานต่างด้าว ขั้นตอนต่อมาคือ การจำแนกสาเหตุของปัญหาและการสร้างแบบสัมภาษณ์

4.1) จำแนกสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นจากงานวิจัยในอดีต ร่วมกับปัญหาที่ได้จากการสัมภาษณ์เบื้องต้นใน 5 ด้าน ตามข้อ 2) โดยใช้แผนผังสาเหตุและผล (Cause and Effect Diagram) หรือแผนภูมิก้างปลา (Fish Bone Diagram) ซึ่งเป็นแผนผังที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัญหาและสาเหตุทั้งหมดที่อาจก่อให้เกิดปัญหานั้น

4.2) การสร้างแบบสัมภาษณ์ สำหรับงานวิจัยนี้จะใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก แบบสัมภาษณ์ที่ใช้เป็นแบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ลักษณะของคำถามที่ใช้มีทั้งคำถามปลายปิดและปลายเปิด เพื่อให้ครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ประกอบด้วยแบบสัมภาษณ์ทั้งสิ้น 3 ส่วนดังนี้

- ก) แบบสัมภาษณ์ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่
- ชื่อ นามสกุล อายุ บริษัท ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน
 - โครงการที่ทำ มูลค่าโครงการ
 - ลักษณะของสถานภาพในโครงการ รูปแบบงานที่ทำ
 - หน้าที่ความรับผิดชอบในโครงการ
- ข) แบบสัมภาษณ์ส่วนที่ 2 ข้อคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าว เป็นการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้าง โดยรายละเอียดจะมุ่งเน้นไปที่ประเด็นต่างๆ ดังนี้
- รูปแบบการจ้างแรงงานต่างด้าว
 - ที่มาและการจัดหาแรงงานต่างด้าว
 - สาเหตุการเลิกใช้แรงงานต่างด้าว
 - สัดส่วนของแรงงานต่างด้าวในโครงการ
- ค) แบบสัมภาษณ์ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับประเด็นปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าว เป็นการหาระดับความถี่และความรุนแรงของประเด็นปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าว ที่ได้พัฒนาจากหัวข้อ 4.1) ลักษณะของคำถามเป็นแบบสัมภาษณ์ปลายปิด ใช้การกำหนดคำถามแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อให้ผู้ถูกสัมภาษณ์เลือกระดับความถี่ในการเกิดปัญหา และระดับความรุนแรงของผลกระทบของแต่ละปัญหาตามมาตรวัด 5 ระดับ (Five - Point Scale) กำหนดค่าน้ำหนักตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert's Method) ซึ่งแต่ละระดับจะให้ค่าน้ำหนักดังตารางที่ 1.1 นอกจากนี้แล้วในแต่ละประเด็นปัญหาจะทำการสัมภาษณ์ข้อคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับประสบการณ์ที่เคยพบมา พร้อมทั้งแนวทางป้องกันและแก้ไขในกรณีที่เกิดปัญหาขึ้น โดยลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด ผู้ให้สัมภาษณ์สามารถตอบได้อย่างเสรี

ตารางที่ 1.1 มาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale)

ระดับความคิดเห็น	ค่าน้ำหนักของตัวเลือก
เห็นด้วยอย่างยิ่ง หรือมากที่สุด	มีค่าเท่ากับ 5
เห็นด้วย หรือมาก	มีค่าเท่ากับ 4
ไม่แน่ใจ หรือปานกลาง	มีค่าเท่ากับ 3
ไม่เห็นด้วย หรือน้อย	มีค่าเท่ากับ 2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หรือน้อยมาก	มีค่าเท่ากับ 1

5) เก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลของงานวิจัยจากการสัมภาษณ์เชิงลึก จะใช้แบบสัมภาษณ์ที่ได้สร้างขึ้น เพื่อเป็นเค้าโครงในการสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย คำถามที่ใช้จึงเป็นลักษณะของคำถามปลายเปิด เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสัมภาษณ์สามารถให้ข้อมูลได้อย่างเสรีตามความพอใจ กลุ่มเป้าหมายของผู้ถูกสัมภาษณ์จะเน้นไปที่บุคลากรฝ่ายผู้รับเหมาก่อสร้าง ได้แก่ วิศวกรโครงการ วิศวกรสนาม และโฟร์แมนควบคุมงาน ซึ่งมีประสบการณ์โดยตรงจากการปฏิบัติงานร่วมกับแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้างมาแล้วไม่ต่ำกว่า 5 ปี ทั้งในส่วนของงานราชการและงานเอกชน ภายในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

6) การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากเอกสารและงานวิจัย ประกอบกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์จะใช้เพื่อทำการวิเคราะห์ในประเด็นต่างๆ ดังนี้

- ก) วิเคราะห์เกี่ยวกับรูปแบบการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาก่อสร้าง และลักษณะโดยทั่วไปของแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้าง ได้แก่ รูปแบบการจ้างแรงงานต่างด้าว ที่มาและการจัดหาแรงงานต่างด้าว สาเหตุการเลือกใช้แรงงานต่างด้าว และสัดส่วนของแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้าง ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้รับเหมาในแบบสัมภาษณ์ส่วนที่ 2

- ข) วิเคราะห์ประเด็นปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าว และจัดลำดับความสำคัญของปัญหาจากระดับความถี่และความรุนแรง ซึ่งได้จากการเก็บข้อมูลของผู้รับเหมาในแบบสัมภาษณ์ส่วนที่ 3 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เป็นตัวสถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล และมีกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เพื่อแปลความหมายข้อมูลออกเป็นช่วงดังตารางที่ 1.2
- ค) วิเคราะห์สภาพปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้าง ซึ่งได้จากการสัมภาษณ์ผู้รับเหมาในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านกฎหมายและข้อบังคับ ด้านทักษะและฝีมือแรงงาน ด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านสังคมและสาธารณสุข
- ง) วิเคราะห์แนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากแรงงานต่างด้าวในด้านต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติให้กับผู้รับเหมารายอื่นๆ

ตารางที่ 1.2 ค่ากำหนดเกณฑ์เฉลี่ย (\bar{X})

ค่าเฉลี่ย	เกณฑ์ระดับความคิดเห็น
4.50 - 5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง หรือมากที่สุด
3.50 - 4.49	เห็นด้วย หรือมาก
2.50 - 3.49	ไม่แน่ใจ หรือปานกลาง
1.50 - 2.49	ไม่เห็นด้วย หรือน้อย
1.00 - 1.49	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หรือน้อยมาก

7) สรุปผลการวิจัยและจัดทำรูปเล่มวิทยานิพนธ์

ขั้นตอนสุดท้ายของงานวิจัยคือ การสรุปผลรูปแบบการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาก่อสร้างในประเทศไทย ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานในโครงการก่อสร้าง ลำดับความสำคัญของปัญหาที่ต้องให้ความสนใจใส่ใจและคำนึงถึงเมื่อมีการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในกิจการ ประกอบกับแนวทางป้องกันและแก้ไขประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งจัดทำบทสรุปของผลการวิจัย ข้อจำกัดของงานวิจัย และข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต จากนั้นจึงทำการเรียบเรียงประเด็นและองค์ความรู้ที่ได้เพื่อจัดทำรูปเล่มวิทยานิพนธ์

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัยจะช่วยให้ผู้รับเหมาหลัก ผู้รับเหมาช่วง และผู้ที่สนใจศึกษาเรื่องการจ้างแรงงานต่างด้าว เข้าใจถึงรูปแบบการจ้างแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้างของประเทศไทย และทราบถึงประเด็นปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการจ้างแรงงานต่างด้าวทั้งในระดับประเทศและระดับโครงการก่อสร้าง นอกจากนี้การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจ้างแรงงานต่างด้าว ยังช่วยให้เกิดความตระหนักถึงผลกระทบของปัญหาที่มีต่อผู้รับเหมา เพื่อการจัดสรรงบประมาณของโครงการไว้แก้ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น ตลอดจนจนถึงการนำกระบวนการจัดการและป้องกันประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นตามที่ได้ศึกษามา ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาโครงการและองค์กรของตนในอนาคต

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาประเด็นปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในประเทศไทย มีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งจำเป็นต้องทำการศึกษา เพื่อทราบถึงทฤษฎีและความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว และสภาพปัญหาที่เกิดจากการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในกิจการ โดยทำการศึกษามุ่งเน้นไปที่ผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง รวมถึงการศึกษาเทคนิคการประมวลผลงานวิจัยต่างๆ ในอดีต ซึ่งจากการค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งเอกสารและงานวิจัยออกเป็น 5 หัวข้อหลัก ได้แก่ 1) กลุ่มคนต่างด้าวในประเทศไทย 2) สถานการณ์แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย 3) การเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานในประเทศไทย 4) ปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าว และ 5) สรุปผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแต่ละหัวข้อมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 กลุ่มคนต่างด้าวในประเทศไทย

คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทย เมื่อจำแนกตามลักษณะการเข้าเมือง (พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2552 อ้างถึงในกรมการจัดหางาน สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2553) สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

1) กลุ่มเข้าเมืองถูกกฎหมาย

คนต่างด้าวเข้าเมืองถูกกฎหมาย หมายถึง คนต่างด้าวตามมาตรา 9 มาตรา 11 มาตรา 12 ซึ่งเป็นคนต่างด้าวที่รัฐบาลของประเทศตนรองรับ ได้แก่ หนังสือเดินทาง (Passport) หรือเอกสารที่ใช้แทนหนังสือเดินทาง ได้แก่ หนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary Passport) หรือเอกสารรับรองบุคคล (Certificate of Identity) และมีการตรวจลงตรา (Visa) โดยสถานทูต หรือกงสุลไทยประจำประเทศต้นทางนั้นๆ เมื่อเดินทางเข้ามาในประเทศไทยแล้ว จะต้องได้รับการประทับตราระยะเวลาให้อยู่ในราชอาณาจักร ประเภทชั่วคราว (Non-

Immigrant Visa) ลงในหนังสือเดินทาง (Passport) หรือเอกสารที่ใช้แทนหนังสือเดินทาง โดยสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

2) กลุ่มเข้าเมืองผิดกฎหมาย

คนต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย หมายถึง คนต่างด้าวตามมาตรา 13 แบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

2.1) ชนกลุ่มน้อย หมายถึง คนต่างด้าวต่อไปนี้ (1) ถูกเนรเทศตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศฯ (2) เข้ามาหรืออยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง (หลบหนีเข้าเมือง) ได้รับอนุญาตให้อยู่เป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักรฯ ได้แก่ ผู้หลบหนีเข้าเมืองจากพม่า บุคคลบนพื้นที่สูงและชุมชนบนพื้นที่สูง ชาวลาวอพยพ ผู้หลบหนีเข้าเมืองชาวกัมพูชา ผู้พลัดถิ่นสัญชาติพม่าเชื้อสายไทย เป็นต้น (3) ถูกถอนสัญชาติตามประกาศของคณะปฏิวัติฯ (4) ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามประกาศของคณะปฏิวัติฯ (5) ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติ ทำงานได้ตามกฎกระทรวง

2.2) แรงงานหลบหนีเข้าเมือง 3 สัญชาติ (พม่า ลาว และกัมพูชา) ซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบ ตามข้อเสนอของคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (กบร.) ให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว โดยคนต่างด้าวนั้นต้องขึ้นทะเบียนผู้ไม่มีสัญชาติไทยกับกรมการปกครอง ได้รับเอกสาร ทร. 38/1 และตรวจโรค/ประกันสุขภาพกับกระทรวงสาธารณสุขก่อน จึงจะขออนุญาตทำงานได้ 2 งาน คือ งานกรรมกรและงานรับใช้ในบ้าน

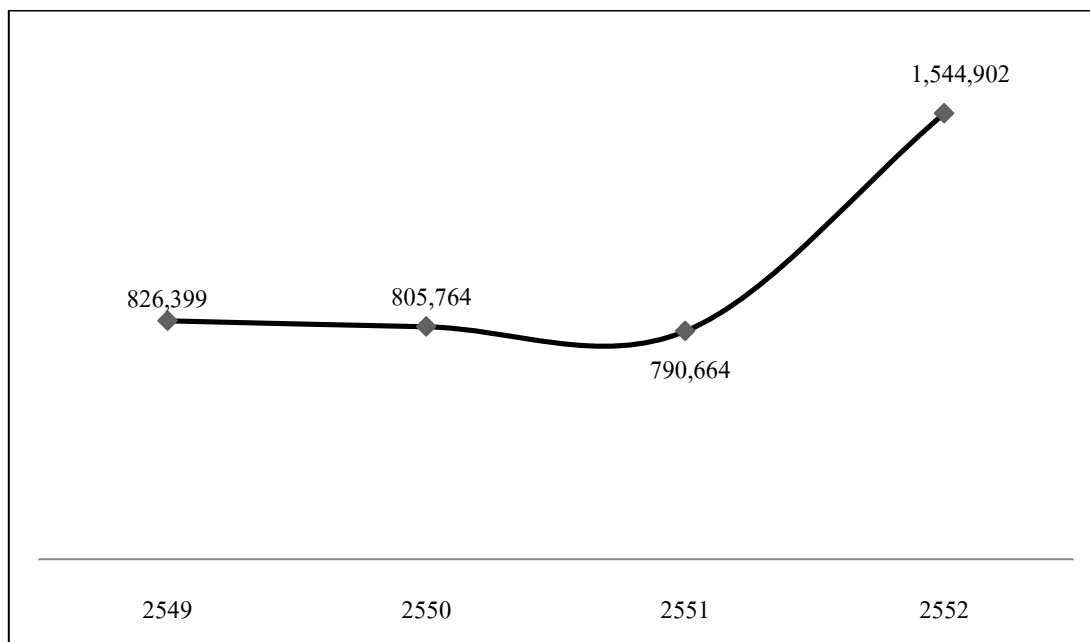
2.2 สถานการณ์แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

ผู้วิจัยได้ทำการแบ่งสถิติของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย โดยจำแนกตามลักษณะต่างๆ ไว้เป็น 4 หัวข้อ ได้แก่ 1) แรงงานต่างด้าวทั่วราชอาณาจักร 2) แรงงานต่างด้าวจำแนกตามลักษณะการเข้าเมือง 3) แรงงานต่างด้าวจำแนกตามกิจการ และ 4) แรงงานต่างด้าวจำแนกตามพื้นที่ โดยมีรายละเอียดแต่ละหัวข้อดังนี้

2.2.1 แรงงานต่างด้าวที่ราชอาณาจักร

จำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้าสู่ประเทศไทยมีการเพิ่มขึ้นแบบก้าวกระโดด จะเห็นได้จาก ข้อมูลคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานที่ราชอาณาจักร ประจำปี 2552 ของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว พบว่ามีคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานที่ราชอาณาจักรทั้งสิ้น 1,544,902 คน เมื่อเปรียบเทียบกับปี 2551 ซึ่งมีจำนวนรวม 790,664 คน พบว่ามีจำนวนเพิ่มขึ้น 754,238 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 95.39 และหากเปรียบเทียบความเคลื่อนไหวของจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานระหว่างปี 2549 ถึง 2552 สามารถสรุปเป็นกราฟได้ดังภาพที่ 2.1

คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานที่ราชอาณาจักรในปี 2552 สามารถจำแนกได้เป็น 7 ประเภทด้วยกัน เรียงจากจำนวนมากที่สุดไปหาจำนวนน้อยที่สุดตามลำดับ ได้แก่ ประเภท 3 สัญชาติ (พม่า ลาว และกัมพูชา) ที่ได้รับอนุญาตฯ ตามมติ ครม. ประเภทพิศุจน์สัญชาติ ประเภททั่วไป ประเภทนำเข้าตาม MOU ประเภทส่งเสริมการลงทุน ประเภทชนกลุ่มน้อย และประเภทตลอดชีพ ดังตารางที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 การเปรียบเทียบความเคลื่อนไหวของจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานระหว่างปี 2549-2552 (ที่มา: สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2553)

ตารางที่ 2.1 การจำแนกประเภทคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานที่ราชอาณาจักร ประจำปี 2552

ประเภทคนต่างด้าว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3 สัญชาติ (พม่า ลาว และกัมพูชา) ที่ได้รับอนุญาตตามมติ ครม.	1,314,382	85.08
พินิจสัญชาติ	77,914	5.04
ทั่วไป	68,399	4.43
นำเข้าตาม MOU	27,447	1.78
ส่งเสริมการลงทุน	22,562	1.46
ชนกลุ่มน้อย	19,775	1.28
ตลอดชีพ	14,423	0.93

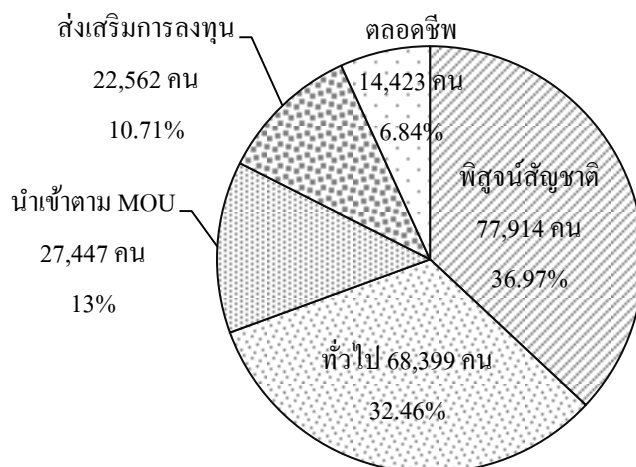
2.2.2 แรงงานต่างด้าวจำแนกตามลักษณะการเข้าเมือง

ในปี 2552 กลุ่มคนต่างด้าวเข้าเมืองถูกกฎหมาย มีจำนวนทั้งสิ้น 210,745 คน คิดเป็นร้อยละ 13.64 ส่วนกลุ่มคนต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย มีจำนวนทั้งสิ้น 1,334,157 คน โดยพบว่ากลุ่มคนต่างด้าวเข้าเมืองถูกกฎหมายมีจำนวนลดลงจากปีก่อน จำนวน 17,608 คน คิดเป็นร้อยละ 7.71 ส่วนกลุ่มคนต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายมีจำนวนเพิ่มขึ้นจากปีก่อน 771,846 คน คิดเป็นร้อยละ 137.26 ดังตารางที่ 2.2

เมื่อศึกษาสัดส่วนกลุ่มคนต่างด้าวเข้าเมืองถูกกฎหมายจำแนกตามประเภทคนต่างด้าว พบว่าคนต่างด้าวประเภทพินิจสัญชาติมีจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 36.97 รองลงมาคือ ประเภททั่วไป ร้อยละ 32.46 ประเภทนำเข้าตาม MOU ร้อยละ 13.02 ประเภทส่งเสริมการลงทุน ร้อยละ 10.71 และประเภทตลอดชีพ ร้อยละ 6.84 แสดงได้ดังภาพที่ 2.2

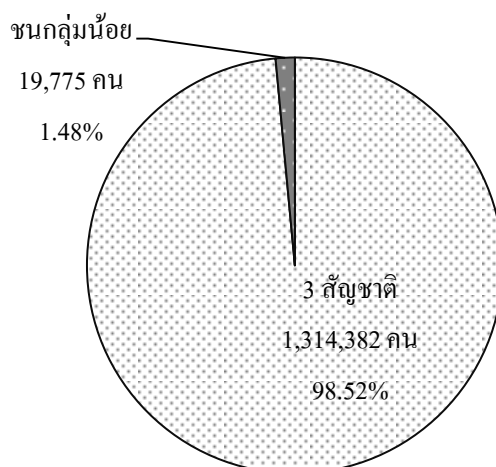
ตารางที่ 2.2 จำนวนประชากรคนต่างด้าวจำแนกตามลักษณะการเข้าเมืองปี 2551-2552

กลุ่มคนต่างด้าว	เข้าเมืองถูกกฎหมาย		เข้าเมืองผิดกฎหมาย	
	2551	2552	2551	2552
จำนวน(คน)	228,353	210,745	562,311	1,334,157
เพิ่มขึ้น-ลดลง (คน)	-17,608		771,846	
เปอร์เซ็นต์	-7.71		137.26	



ภาพที่ 2.2 สัดส่วนคนต่างด้าวกลุ่มเข้าเมืองอุกกภูมหาย

เมื่อศึกษาสัดส่วนคนต่างด้าวเข้าเมืองอุกกภูมหายจำแนกตามประเภทคนต่างด้าว พบว่าคนต่างด้าวประเภทหลบหนีเข้าเมืองที่ได้รับอนุญาตผ่อนผันให้ทำงานตามมติคณะรัฐมนตรี 3 สัญชาติ (พม่า ลาว และกัมพูชา) มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 98.52 ส่วนประเภทชนกลุ่มน้อย คิดเป็นร้อยละ 1.48 ดังภาพที่ 2.3 ซึ่งแสดงสัดส่วนคนต่างด้าวกลุ่มเข้าเมืองอุกกภูมหาย เมื่อเปรียบเทียบสถิติย้อนหลัง 6 ปี ตั้งแต่ปี 2547 จนถึงปี 2552 ของจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานตามมติ ครม. 3 สัญชาติ โดยจำแนกตามสัญชาติและงานที่อนุญาตให้ทำ สามารถแสดงรายละเอียดได้ดังตารางที่ 2.3 และภาพที่ 2.4

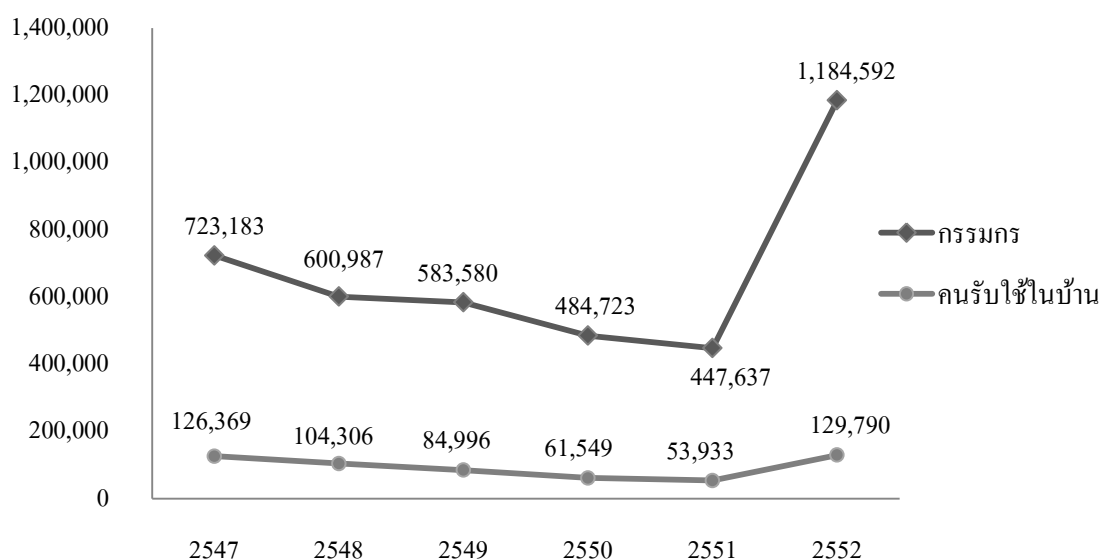


ภาพที่ 2.3 สัดส่วนคนต่างด้าวกลุ่มเข้าเมืองอุกกภูมหาย

จากข้อมูลสถิติจะพบว่าแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามีจำนวนมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับสัดส่วนของแรงงานทั้ง 3 ชาติรวมกัน ส่วนแรงงานสัญชาติลาวและกัมพูชามีจำนวนใกล้เคียงกัน โดยในปี 2552 แรงงานสัญชาติพม่ามีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 82.07 กัมพูชาร้อยละ 9.49 และลาวร้อยละ 8.43 ของจำนวนคนต่างด้าวทั้งหมดที่ได้รับอนุญาตทำงานตามมติ ครม. ปี 2552

ตารางที่ 2.3 จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานตามมติ ครม. 3 สัญชาติ และงานที่อนุญาต ปี 2547-2552

ปี	รวมทั้งสิ้น (คน)	สัญชาติ			นายจ้าง/กิจการ (แห่ง)	ตำแหน่ง(คน)	
		พม่า	ลาว	กัมพูชา		กรรมกร	คนรับใช้ในบ้าน
2547	849,552	633,692	105,259	110,601	205,738	723,183	126,369
2548	705,293	539,416	90,073	75,804	205,562	600,987	104,306
2549	668,576	568,878	51,336	48,362	185,876	583,580	84,996
2550	546,272	498,091	22,085	26,096	158,268	484,723	61,549
2551	501,570	476,676	12,094	12,094	154,304	447,637	53,933
2552	1,314,382	1,078,767	110,854	124,761	311,654	1,184,592	129,790



ภาพที่ 2.4 จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานตามมติ ครม. 3 สัญชาติ จำแนกตามงานที่อนุญาต ปี 2547-2552

2.2.3 แรงงานต่างด้าวจำแนกตามกิจการ

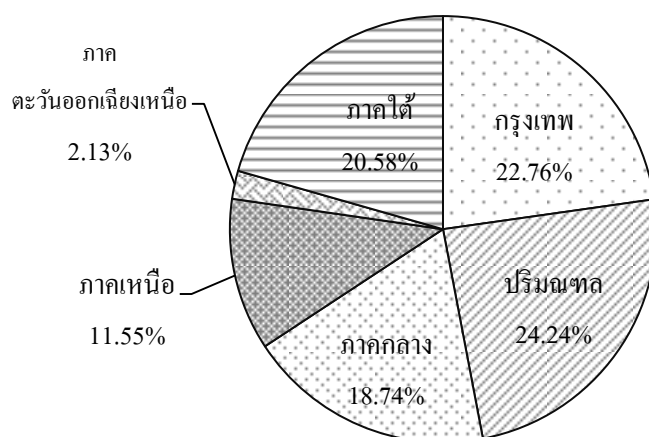
เมื่อมองในส่วนของกิจการต่างๆ ที่คนต่างด้าวประเภทหลบหนีเข้าเมือง และได้รับอนุญาตทำงานตามมติ ครม. 3 สัญชาติ สามารถเข้าทำงานได้ แบ่งเป็น 5 อันดับ พบว่ากิจการก่อสร้างมีจำนวนแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานจัดอยู่ในลำดับที่ 3 ซึ่งมีจำนวนมากใกล้เคียงกับกิจการการให้บริการต่างๆ ซึ่งอยู่ในลำดับที่ 1 ดังตารางที่ 2.4

2.2.4 แรงงานต่างด้าวจำแนกตามพื้นที่

เมื่อเปรียบเทียบจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานจำแนกรายพื้นที่ในปี 2552 พบว่าพื้นที่ที่คนต่างด้าวได้รับอนุญาตทำงานมากที่สุดคือ พื้นที่ในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร จำนวน 374,516 คน คิดเป็นร้อยละ 24.24 รองลงมาคือ กรุงเทพมหานคร จำนวน 351,591 คน คิดเป็นร้อยละ 22.76 ภาคใต้จำนวน 317,994 คน คิดเป็นร้อยละ 20.58 ภาคกลาง 289,531 คน คิดเป็นร้อยละ 18.74 ภาคเหนือ จำนวน 178,389 คน คิดเป็นร้อยละ 11.55 และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 32,881 คน คิดเป็นร้อยละ 2.13 ของคนงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานทั่วราชอาณาจักร แสดงได้ดังภาพที่ 2.5 และเมื่อพิจารณารายจังหวัดจะพบว่าคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงาน 5 จังหวัดแรก ได้แก่ กรุงเทพมหานคร สมุทรสาคร เชียงใหม่ สมุทรปราการ และสุราษฎร์ธานี ตามลำดับ โดยกรุงเทพมหานครมีจำนวนคนต่างด้าวทั้งกลุ่มเข้าเมืองถูกกฎหมาย และกลุ่มเข้าเมืองผิดกฎหมายจำนวนมากที่สุดทั้งสองกลุ่ม ดังตารางที่ 2.5

ตารางที่ 2.4 จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานตามมติ ครม. 3 สัญชาติ จำแนกตามกิจการ ปี 2552

กิจการ	จำนวน (คน)
การให้บริการต่างๆ	238,350
เกษตรและปศุสัตว์	221,703
กิจการก่อสร้าง	220,236
ต่อเนื่องประมงทะเล	136,973
ผู้รับใช้ในบ้าน	129,790



ภาพที่ 2.5 สัดส่วนของคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานที่ราชอาณาจักร จำแนกรายพื้นที่ ปี 2552

ตารางที่ 2.5 จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานมากที่สุด 5 จังหวัดแรก ปี 2552

จังหวัด	จำนวนคนต่างด้าว (คน)	กลุ่มเข้าเมืองถูกกฎหมาย (คน)	กลุ่มเข้าเมืองผิดกฎหมาย (คน)
กรุงเทพมหานคร	351,591	98,823	252,768
สมุทรสาคร	166,024	5,792	106,232
เชียงใหม่	78,430	2,650	75,780
สมุทรปราการ	71,037	12,278	58,759
สุราษฎร์ธานี	68,631	3,179	65,452

2.3 การเคลื่อนย้ายของแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานในประเทศไทย

2.3.1 สาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

สาเหตุสำคัญที่ทำให้แรงงานเคลื่อนย้ายที่ทำงานจากประเทศหนึ่งไปสู่อีกประเทศหนึ่งเกิดเนื่องมาจากปัจจัย 2 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออก และปัจจัยดึงดูดจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า สรุปได้ดังนี้ (สุณี นัตราคม, 2530: 47-57 อ้างถึงใน อมรศักดิ์ วงศ์ปราชญ์, 2539: 12-15)

- 1) ปัจจัยผลักดัน (Push Factors) คือ สิ่งที่เป็นสาเหตุสำคัญที่ผลักดันให้แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากประเทศบ้านเกิดของตนเอง ซึ่งมีสาเหตุเกี่ยวกับ
 - 1.1) อัตราการว่างงานสูง (Unemployment) และการทำงานต่ำระดับ (Under Employment) เมื่อพบเหตุการณ์นี้เกิดขึ้นในประเทศถือเป็นสิ่งบ่งชี้ว่าในประเทศนั้นมีแรงงานเกินจำเป็น ทำให้แรงงานส่วนหนึ่งกลายเป็นผู้ว่างงาน และแรงงานอีกส่วนหนึ่งจะทำงานได้ไม่เต็มความสามารถ
 - 1.2) ระดับค่าจ้างและเงินเดือนต่ำเมื่อเทียบกับต่างประเทศ ส่วนหนึ่งเกิดจากอาชีพแรงงานเป็นอาชีพที่มีความคล่องตัวสูง โอกาสเคลื่อนย้ายเพื่อทำงานอาชีพเดียวกันในประเทศที่ค่าแรงสูงกว่าจึงมีมาก
 - 1.3) ขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ การทำงานในลักษณะที่ไม่มี ความก้าวหน้าในอาชีพย่อมทำให้แรงงานอยากย้ายไปทำงานในประเทศที่ได้ใช้ ความรู้และความสามารถเพื่อพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานที่มีระดับ ความรู้และความชำนาญสูง
 - 1.4) นโยบายกำลังคนที่ไม่เหมาะสม ในประเทศที่ขาดการวางแผนพัฒนากำลังคน อาจมีการวางแผนที่ไม่เหมาะสม ทำให้กำลังคนบางประเภทมีมากเกินไป หรือ บางประเภทมีน้อยเกินไป
 - 1.5) ปัจจัยทางสังคมและการเมือง ถือเป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งอาจสร้างความไม่พอใจ หรือ เกิดความขัดแย้งทางแนวความคิด
 - 1.6) ค่านิยมทางสังคม (Social Value) ค่านิยมทางสังคมจะมีความแตกต่างกันไปตาม เชื้อชาติและท้องถิ่น โดยการออกไปทำงานต่างประเทศอาจเกิดจากค่านิยมทาง สังคม เพื่อให้มีรายได้สูงเท่าเทียมกับผู้อื่น
 - 1.7) ปัจจัยทางเศรษฐกิจของประเทศ ในประเทศที่ประชากรยากจนและไม่สามารถยังชีพด้วยรายได้จากการทำงานในประเทศ ประชากรจึงจำเป็นต้องดิ้นรนเพื่อไป ทำงานยังต่างประเทศที่มีอัตราจ้างสูงกว่า

- 1.8) นโยบายสนับสนุนของรัฐบาล ในประเทศด้อยพัฒนาหรือประเทศที่กำลังพัฒนา รัฐบาลจะมีนโยบายสนับสนุนให้แรงงานออกไปทำงานยังต่างประเทศ เพื่อนำรายได้เข้าสู่ประเทศ
- 2) ปัจจัยดึงดูด (Pull Factors) คือ สิ่งที่เป็นสาเหตุดึงดูดให้แรงงานเคลื่อนย้ายจากประเทศบ้านเกิดเข้าสู่ประเทศใดประเทศหนึ่ง โดยมีสาเหตุมาจาก
- 2.1) ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่สูงกว่าในประเทศบ้านเกิดของแรงงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้แรงงานเกิดการเคลื่อนย้ายระหว่างประเทศ
- 2.2) การขาดแคลนกำลังแรงงานในบางสาขา เป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นในหลายประเทศ แม้แต่ประเทศที่พัฒนาแล้วก็ขาดแคลนแรงงานที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน จึงดึงดูดแรงงานด้วยค่าจ้างและสวัสดิการที่สูง
- 2.3) ความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นปัจจัยที่ดึงดูดให้แรงงานเข้าไปทำงานในประเทศนั้น โดยมุ่งหวังความก้าวหน้าในอาชีพ
- 2.4) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการอบรมศึกษา เป็นปัจจัยดึงดูดให้แรงงานในประเทศที่ขาดการพัฒนาเข้าไปศึกษาและอบรมความรู้ที่ทันสมัย แต่แรงงานบางส่วนเลือกที่จะอยู่ต่อภายหลังจากการศึกษาเสร็จสิ้น เพราะความสะดวกสบาย และก้าวหน้ากว่าประเทศของตน
- 2.5) ปัจจัยทางสังคมและการเมือง ได้แก่ เชื้อชาติ ศาสนา ระบบการปกครอง ซึ่งปัจจัยดึงดูดเหล่านี้จะมีอยู่มากในประเทศเสรี

ศิริศักดิ์ ธรรมรักษ์ (2540) ได้ทำการศึกษาปัญหาแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายในประเทศไทย จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองประกอบด้วย ปัจจัยผลักดันออกจากประเทศคือ สภาพเศรษฐกิจตกต่ำของพม่า การปกครองไม่เป็นประชาธิปไตย การสู้รบระหว่างทหารพม่าและชนกลุ่มน้อย และการที่พม่าไม่มีมาตรฐานการควบคุมราษฎรออกนอกประเทศ ส่วนปัจจัยดึงดูดเข้าสู่ประเทศไทยคือ การมีอาชีพที่คนไทยไม่นิยมทำรองรับ ญาติพี่น้องที่เข้ามาอยู่ก่อนชักชวน การเข้าออกตามแนวชายแดนทำได้ง่าย และเจ้าหน้าที่ของรัฐตามชายแดนดูแลไม่ทั่วถึง

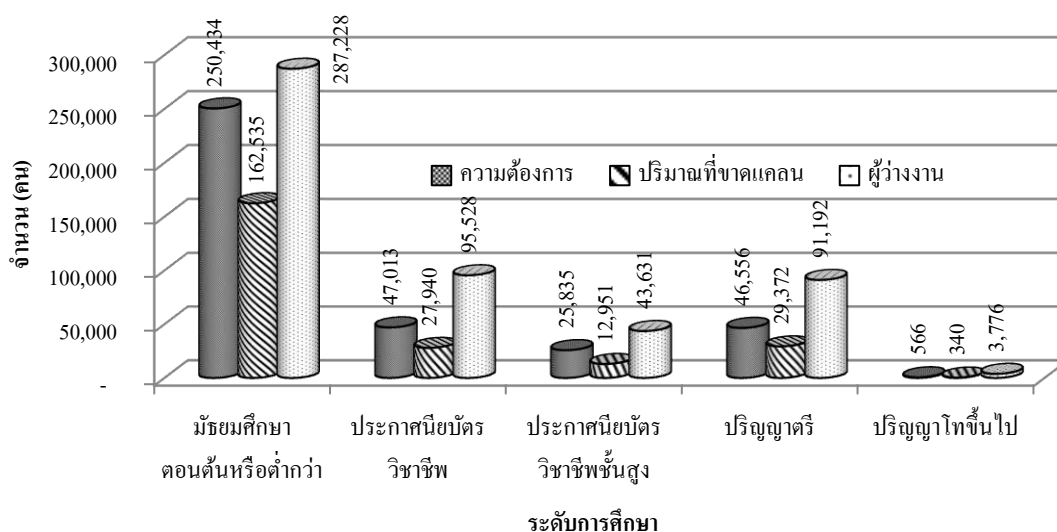
สุรศักดิ์ คนมั่น (2552) ได้ศึกษาการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ด้านจังหวัดสระแก้ว พบว่าปัจจัยที่เป็นมูลเหตุจูงใจในการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองประกอบด้วย ปัจจัยผลักดันออกจากประเทศกัมพูชา คือ รัฐบาลกัมพูชาไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนครอบครองที่ดินทำกิน สภาวะเศรษฐกิจในประเทศตกต่ำ การไม่มีงานทำ พื้นที่แห้งแล้ง และการมีกระบวนการค้าแรงงานผิดกฎหมายที่รับจ้างนำพาหลบหนีเข้าเมือง ปัจจัยดึงดูดเข้าสู่ประเทศไทย คือ ความแตกต่างในด้านความเจริญทางเศรษฐกิจของไทยที่มากกว่ากัมพูชา ค่าจ้างแรงงานในประเทศไทยสูงกว่า สื่อมวลชนทำให้แรงงานต่างด้าวรับรู้สภาพความเจริญของประเทศไทยและอยากมาเห็นจริงๆ นโยบายที่ไม่ชัดเจนในการออกข้อบัญญัติหลบหนีเข้าเมือง เจ้าหน้าที่ไทยบริเวณชายแดนไม่เพียงพอ และการที่เจ้าหน้าที่บางรายรู้เห็นเป็นใจกับการลักลอบเข้าเมือง

นพนันท์ เฉลภูทพรศิริ (2553) ได้ศึกษาปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมหลักของประเทศไทย โดยศึกษาจากผู้ประกอบการ 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเกษตรกร กลุ่มก่อสร้าง กลุ่มต่อเนื่องประมง และกลุ่มงานแม่บ้าน พบว่าปัจจัยสำคัญที่ผู้ประกอบการทั้ง 4 กลุ่ม ให้ความสำคัญในการตัดสินใจเข้ามาทำงานในประเทศไทย ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ คือ ปัจจัยความต้องการมีโอกาในการทำงาน และความต้องการมีเงินเก็บเป็นก้อน ด้านสังคม คือ การมีเพื่อนฝูงแนะนำให้มาทำงาน การรวมอยู่เป็นจำนวนมากของแรงงานที่มาจากชาติเดียวกัน และมีความต้องการอยู่ในสังคมที่มีความเจริญ ด้านลักษณะงาน คือ งานที่ไม่ต้องใช้ฝีมือในการทำงาน และมีความรู้สึกที่ดีที่ได้ทำงานนั้น

2.3.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว

ข้อมูลรายงานที่ดิอาร์ไอ ได้กล่าวถึงปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวไว้ว่า ความเจริญทางเศรษฐกิจของไทยทำให้ตลาดแรงงานบิดเบือน จากการที่ผู้ประกอบการเปิดโรงงานโดยยังเน้นการใช้แรงงานอย่างเข้มข้นทั้งที่รู้ว่าแรงงานระดับล่างไม่เพียงพอ เพื่ออาศัยความได้เปรียบทางด้านต้นทุนแรงงาน (พูนสิน วงศ์กลยุทธ, บรรณาธิการ, 2553: 5-8) ดังภาพที่ 5.6

แรงงานระดับล่างเกิดความขาดแคลน ทั้งที่จริงแล้วแรงงานไทยจำนวนมากในระดับล่างว่างงาน เกิดจากการมีทักษะไม่ตรงกับงาน การเลือกงาน ไม่ต้องการทำงานหนัก รวมถึงการอพยพเข้าทำงานในเมืองเพื่อค่าตอบแทนที่สูงกว่า ทำให้แรงงานชนบทขาดแคลน กดดันให้ค่าแรงสูงขึ้น



ภาพที่ 2.6 ข้อมูลการสำรวจความต้องการแรงงาน การขาดแคลนแรงงาน และผู้ว่างงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ปี 2551 (ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2552)

ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้ประกอบการเลือกใช้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทนเพื่อให้ธุรกิจดำเนินต่อไปได้ ประกอบกับอัตราค่าจ้างของประเทศไทยสูงกว่าประเทศเพื่อนบ้าน จึงเป็นที่ดึงดูดใจของแรงงานต่างด้าวในการเข้ามาหารายได้

พัชรินทร์ ชันคำ (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้างพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้างมากที่สุด คือ ด้านแรงงาน ด้านเศรษฐกิจ และด้านภาครัฐ ตามลำดับ โดยปัจจัยที่นายจ้างเห็นว่ามีผลสำคัญมากที่สุดในด้านแรงงาน คือ แรงงานต่างด้าวสามารถทำงานหนัก งานสกปรก งานอันตราย หรืองานบางประเภทที่แรงงานไทยไม่ทำ ด้านเศรษฐกิจ คือ การที่แรงงานต่างด้าวช่วยแก้ไขปัญหาค่าขาดแคลนแรงงานในบางกิจการที่ลักษณะงานมีความเสี่ยงหรือสกปรก และด้านภาครัฐ คือ การที่รัฐบาลส่งเสริมให้มีการจ้างงานอย่างถูกกฎหมาย โดยจัดให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว

2.3.3 ขั้นตอนการลักลอบเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าว

(คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย, 2554) การเดินทางเข้าประเทศไทยของแรงงานต่างด้าวนั้นไม่ราบรื่นเท่าที่ควร โดยมีสาเหตุมาจาก สถานการณ์ทางการเมืองและการทหารที่แปรผันตลอดเวลา จำนวนด่านที่ต้องผ่าน นโยบายควบคุมแนวชายแดน การกวาดจับของทหาร และเหตุการณ์อื่นๆ ที่มีส่วนสำคัญในการกำหนดเส้นทาง วิธีการและค่าใช้จ่ายในการเดินทางจำนวน

มากที่แรงงานต่างด้าวไม่สามารถทราบล่วงหน้าว่าเท่าใด ยิ่งไปกว่านั้นคือเจ้าหน้าที่ของรัฐมีการตั้งค่าธรรมเนียมและค่าปรับตลอดเส้นทาง ตลอดจนมีคำขู่หรือการขี้ออกสารแสดงตนจริงๆ ไปการค้นตัว การจับกุม การกักขัง รวมทั้งการส่งตัวกลับประเทศ ทำให้แรงงานต่างด้าวต้องใช้บริการนายหน้าเพื่อข้ามพรมแดนเข้าสู่ประเทศไทย ซึ่งนายหน้าเหล่านี้จะเป็นผู้จัดการในการเดินทางทั้งหมด เริ่มตั้งแต่เรื่องการเดินทาง จัดหาที่พัก และการหางานให้ทำ โดยคนที่ทำหน้าที่เป็นนายหน้าส่วนใหญ่จะเป็นคนที่แรงงานรู้จัก ญาติพี่น้อง เพื่อน คนในหมู่บ้านเดียวกัน หรือเป็นคนที่ไม่รู้จักกันมาก่อนแต่ได้รับการแนะนำให้ไปติดต่อ หรือนายหน้าเองเป็นผู้ชักชวนและเสนองานให้ทำ โดยมีทั้งแบบที่ไปหาถึงหมู่บ้านและนัดหมายให้มาเจอกันที่ชายแดน การที่นายหน้าจะทำงานได้จำเป็นต้องมีสายสัมพันธ์ หรือมีความสามารถในการติดต่อกับเจ้าหน้าที่ของรัฐบางคนในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เช่น การจ่ายค่าผ่านทาง ตลอดถึงการเป็นหุ้นส่วนในการนำแรงงานต่างด้าวเข้าเมือง ซึ่งหลายครั้งที่เจ้าหน้าที่รัฐเป็นผู้นำแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองเอง แต่การใช้บริการนายหน้ายังคงไม่ได้สร้างความปลอดภัยให้กับแรงงานต่างด้าว เนื่องจากขั้นตอนการเดินทางที่ต้องอยู่อย่างหลบซ่อน เสี่ยงต่ออันตรายและอุบัติเหตุ แรงงานหญิงเสี่ยงต่อการถูกล่อลวงไปขายบริการ หรือการล่วงละเมิดทางเพศโดยนายหน้าหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ สำหรับการจ่ายค่านายหน้าส่วนใหญ่จะเก็บโดยตรงจากนายจ้าง และนายจ้างจะหักจากค่าแรงของแรงงานอีกต่อหนึ่ง ซึ่งเป็นข้ออ้างที่นายจ้างจะไม่จ่ายค่าแรงให้แก่แรงงาน ทำให้เกิดกรณีที่แรงงานทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างเลย

สุรศักดิ์ คนมัน (2552) ได้ศึกษาการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ด้านจังหวัดสระแก้ว พบว่ากระบวนการหลบหนีเข้าเมืองประกอบด้วยบุคคล 2 กลุ่ม คือ

- 1) กลุ่มชาวกัมพูชา ประกอบด้วยหัวหน้า นายหน้า คนขับรถ คนนำทาง คนจัดหาคนงาน รวมประมาณ 10 คน
- 2) กลุ่มชาวไทย ประกอบด้วยหัวหน้า คนขับรถ คนนำทาง คนจัดหาคนงาน คนเฝ้าคนงาน รวมประมาณ 12 คน

กระบวนการทำงานแบ่งเป็น 2 รูปแบบ คือ 1) รูปแบบชาวกัมพูชา มีลักษณะการทำงานคือ เมื่อหัวหน้ารับรายการจากผู้ประกอบการแล้วจะส่งงานไปที่นายหน้า 2-3 คน เพื่อออกไปหาคนงานตามวัตถุประสงค์ของผู้ประกอบการ หลังจากนั้นนายหน้ารวบรวมคนงานที่หามาได้แล้วจะแจ้งไปยังหัวหน้า เพื่อให้หัวหน้าส่งคนขับรถไปบรรทุกคนงานที่จุกจุก และเดินทางมายังพรมแดนระหว่างประเทศ โดยใช้การติดต่อประสานงานกันทางโทรศัพท์ตลอดเวลา 2) รูปแบบชาวไทย มีลักษณะการทำงานคือ เมื่อหัวหน้าชาวไทยได้รับการติดต่อจาก

หัวหน้าชาวแกมพูชาจะสั่งการให้คนนำทางติดต่อทางโทรศัพท์กับคนนำทางชาวแกมพูชา เพื่อทำการนัดพบในจุดที่รับแรงงาน จากนั้นจึงนำพาเข้าพรมแดนประเทศไทยแล้วส่งต่อให้แก่ผู้ประกอบการ

2.4 ปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าว

2.4.1 ปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าวในระดับประเทศ

ชมนาท รัตนมณี และคณะ (2547) ได้ระบุถึงการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายที่ก่อให้เกิดปัญหาแก่ประเทศใน 4 มิติ ได้แก่

1) ด้านความมั่นคง

- ปัญหาที่กระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ได้แก่ การแอบแฝงใช้ประเทศไทยเป็นฐานในการต่อต้านรัฐบาลของตน ชนกลุ่มน้อย เขตเสรีแรงงานเถื่อน และการประสานงานยังไม่สำเร็จเท่าที่ควร
- ปัญหาที่เกิดจากนโยบายหรือกฎหมายไม่ชัดเจน ได้แก่ กฎหมายการสกัดกั้นแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าเมืองไม่รัดกุมพอ ขาดการจัดการอย่างเป็นระบบ นโยบายผ่อนผันของรัฐอาจเป็นการดึงดูดแรงงานต่างด้าวเข้ามามากขึ้น
- ปัญหาที่เกิดจากการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหรือนโยบายของรัฐ ได้แก่ นายจ้างไม่ให้ความร่วมมือกับรัฐ กระทรวงแรงงานยอมให้นายจ้างทุจริตเอาเปรียบคนงาน การติดสินบนและสายสัมพันธ์ทำให้นายจ้างบางคนยังจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายได้
- ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานของหน่วยงานรัฐ ได้แก่ หน่วยงานไม่เข้มแข็ง ขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงาน เจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ การประเมินจำนวนแรงงานต่างด้าวยังไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง เจ้าหน้าที่ขาดการอบรมเรื่องแรงงานต่างด้าว และขาดแรงจูงใจในการทำงาน

2) ด้านสาธารณสุข

- ด้านการควบคุมโรค พบว่าแรงงานต่างด้าวเป็นพาหะนำโรคระบาดต่างๆ เช่น มาลาเรีย ไข้ซัง เป็นต้น และไม่สามารถดูแลเรื่องการวางแผนครอบครัวให้แรงงานเหล่านี้ได้

- ด้านการรักษาสุขภาพอนามัยสิ่งแวดล้อมและการทำงาน พบว่าแรงงานต่างด้าวไม่มีการดูแลสุขภาพอนามัยในที่ทำงาน ที่อยู่แออัดและไม่ถูกสุขลักษณะ
- ด้านการปฏิบัติงาน พบว่านายจ้างไม่พาแรงงานที่ป่วยไปรับการรักษาอย่างต่อเนื่อง การตรวจสุขภาพล่าช้าเพราะนโยบายการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวมีความล่าช้า

3) ด้านสังคม

- ปัญหาความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สิน พบว่าเกิดปัญหาอาชญากรรม ลักทรัพย์ ชิงทรัพย์ ปล้น ยาเสพติด ขบวนการลักลอบเข้าเมือง และโสเภณี
- ปัญหาการจัดการทรัพยากรธรรมชาติของประเทศ พบว่าแรงงานต่างด้าวเพิ่มภาระแก่รัฐในการจัดปัจจัยพื้นฐานรองรับ เช่น ไฟฟ้า ประปา และบริการของภาครัฐ รวมถึงการทำงานในกิจการที่ทำลายทรัพยากรธรรมชาติ
- ปัญหาด้านมนุษยธรรม พบว่าแรงงานต่างด้าวไม่ได้รับสิทธิเสมอภาค มีการกีดกัน หลอกหลวงแรงงาน และโกงค่าแรง
- การขัดแย้งด้านวัฒนธรรม พบว่าเกิดปัญหาเรื่องการสื่อสาร ปัญหาเด็กเลือดผสม และเด็กที่เกิดมาเป็นเด็กไร้สัญชาติ

4) ด้านเศรษฐกิจ

- ผลกระทบต่อรายได้ประชาชาติ จากการที่ไม่สามารถปรับโครงสร้างให้เป็นอุตสาหกรรมที่ใช้ฝีมือแรงงานชั้นสูง และการเกิดธุรกิจนอกระบบ
- ผลกระทบต่อภาวะจ้างงานของคนไทย ทำให้ไม่สามารถพัฒนาฝีมือแรงงานไทยอย่างต่อเนื่อง
- ปัญหาจากผู้ประกอบการ การไม่เข้าใจเรื่องการจดทะเบียนทำให้การจดทะเบียนล่าช้า และการปกปิดแรงงานต่างด้าว
- ผลกระทบต่อการกำหนดนโยบายเศรษฐกิจ ทำให้สร้างตลาดแรงงานเสรีไม่ได้ เนื่องจากค่าแรงไม่เป็นธรรม และไม่สามารถจัดสรรทรัพยากรต่างๆ ตามนโยบาย เนื่องจากไม่ทราบตัวเลขแรงงานต่างด้าวที่แท้จริง

วาทีณี แก้วทับทิม (2553: 12-14) ได้เสนอผลกระทบด้านเศรษฐกิจและสังคมจากการจ้างแรงงานต่างด้าวไว้ดังนี้

ด้านเศรษฐกิจ พบว่าค่าจ้างแรงงานไทยสูงกว่าประเทศเพื่อนบ้าน ประกอบกับการขาดแคลนแรงงานระดับล่าง ทำให้ผู้ประกอบการเลือกใช้แรงงานต่างด้าวในกระบวนการผลิตที่ไม่ต้องใช้ทักษะมากนัก เมื่ออุปทานแรงงานมากขึ้น แรงงานไทยจึงมีโอกาสดำรงงานและอัตราค่าจ้างต่ำลง นอกจากนี้ยังพบว่าค่าจ้างแรงงานต่างด้าวทักษะต่ำ (Low Skill) เพิ่มขึ้นร้อยละ 10 จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการผลิตลดลงร้อยละ 5 แต่หากจ้างแรงงานต่างด้าวทักษะต่ำทำงานร่วมกับแรงงานมีทักษะของไทยจะทำให้ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น การยึดติดเกี่ยวกับการลดต้นทุนแรงงานนี้ จะนำมาซึ่งความเสียเปรียบต่อการแข่งขันในระยะยาวของผู้ประกอบการ จากการขาดการเรียนรู้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตด้านอื่นๆ และอาจส่งผลกระทบต่อรองในเวทีการค้าระหว่างประเทศ จากการที่คู่แข่งอ้างถึงประเด็นปัญหาการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในกระบวนการผลิต เพื่อเป็นการกีดกันทางการค้า

ด้านสังคม พบว่าแรงงานระดับล่างส่วนใหญ่มีการศึกษาไม่สูงและมีรายได้ต่ำ เมื่อเกิดความลำบากขัดสนจึงนำไปสู่การก่ออาชญากรรม เช่น การลักทรัพย์ ทะเลาะวิวาท ลักลอบค้ายาเสพติดและของเถื่อน การอยู่อาศัยของแรงงานต่างด้าวมักเป็นแหล่งมั่วสุมอบายมุข ก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ไม่ดีในสายตาชาวไทยและชาวต่างชาติ นอกจากนี้ความไม่เข้าใจในภาษายังก่อให้เกิดปัญหาการเข้าถึงการบริการของรัฐ ทั้งทางด้านสาธารณสุขและข่าวสารที่เป็นประโยชน์

2.4.2 ปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าวต่อธุรกิจต่างๆ

สาริณี ฤทธิชัย (2546) ได้ศึกษาความคิดเห็นของนายจ้างต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่าแรงงานต่างด้าวมีความขยัน อดทน สู้งานหนัก ทำงานที่มีลักษณะสกปรกได้ และมีอัตราค่าแรงถูกกว่าแรงงานไทย ส่วนปัญหาและอุปสรรคจากการจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้าง คือ การเปลี่ยนงานบ่อย ซึ่งทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานเพราะถูกจำกัดโควตาการจ้าง และห้ามเพิ่มจำนวนแรงงานจากเดิมที่ได้ขอขึ้นทะเบียนไว้ครั้งแรก การจ่ายค่าจดทะเบียนไม่เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อนายจ้าง เพราะหักจากค่าแรงที่แรงงานต่างด้าวได้รับ ส่วนภาษาที่ใช้ในการสื่อสารและทักษะการทำงานนั้น นายจ้างเห็นว่าไม่มีปัญหามากนัก

ชนิตา พิทักษ์โสภณ (2550) ได้ศึกษาปัญหาการทำงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวโดยศึกษาปัญหาเป็น 6 ด้าน สรุปเป็นประเด็นปัญหาของแรงงานต่างด้าว ได้แก่

- 1) ด้านค่าตอบแทน พบว่าปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในด้านนี้จะพบปัญหาสูงสุด คือ ปัญหาค่าตอบแทนไม่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ปัญหาสุดท้าย คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่สอดคล้องกับค่าแรงขั้นต่ำที่กระทรวงกำหนด
- 2) ด้านสวัสดิการ พบว่าปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาในด้านนี้จะพบปัญหาสูงสุด คือ ปัญหาที่แรงงานต่างด้าวไม่ได้รับความสะดวกในเรื่องสาธารณูปโภค ปัญหาสุดท้าย คือ แรงงานต่างด้าวไม่ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับความเสี่ยงในการทำงาน
- 3) ด้านความขัดแย้งในการทำงาน พบว่าปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาในด้านนี้จะพบปัญหาสูงสุด คือ ปัญหาการไม่ได้รับความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาจากการทำงาน ปัญหาสุดท้าย คือ แรงงานต่างด้าวขาดความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันเอง
- 4) ด้านความเสมอภาคทางสังคมและความยุติธรรม พบว่าปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาในด้านนี้จะพบปัญหาสูงสุด คือ การได้รับอุปสรรคและเครื่องมือปฏิบัติงานที่ไม่ทันสมัยเมื่อเทียบกับแรงงานท่านอื่น ปัญหาสุดท้าย คือ การปฏิบัติตัวของนายจ้างไม่มีความเสมอภาค
- 5) ด้านความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมการทำงาน พบว่าปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาในด้านนี้จะพบปัญหาสูงสุด คือ แรงงานต่างด้าวคิดว่าการทำงานเพียงอย่างเดียวไม่ใช่ปัจจัยที่ทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิต ปัญหาสุดท้าย คือ ค่านิยมในการทำงานที่ไม่เสี่ยงและมีอิสระ
- 6) ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ พบว่าปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาในด้านนี้จะพบปัญหาสูงสุด คือ การที่หัวหน้าแผนกไม่เปิดโอกาสให้แรงงานทำงานเองทุกขั้นตอนจนเสร็จ ปัญหาสุดท้าย คือ บริษัทไม่เปิดโอกาสให้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่

พัชรินทร์ ชันคำ (2553) ได้ศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว 2 ด้าน ได้แก่ ปัญหาด้านแรงงาน และปัญหาด้านกฎหมาย จากการศึกษาพบว่านายจ้างเกิดปัญหาทางกฎหมายมากกว่าปัญหาในการทำงาน โดยปัญหาทางกฎหมายที่นายจ้างพบมากที่สุด คือ ภาระค่าใช้จ่ายค่าธรรมเนียมในการจัดทำใบอนุญาต ส่วนปัญหาในการทำงานที่นายจ้างพบมากที่สุด คือ แรงงานต่างด้าวมียุทธยาเสพติด ลักขโมย และอาชญากรรม

Chia (1988) ได้ศึกษาเรื่องการขาดงานเนื่องจากการเจ็บป่วยของแรงงานต่างด้าว พบว่าแรงงานต่างด้าวจะมีอัตราการขาดงานจากการเจ็บป่วยสูงกว่าแรงงานท้องถิ่น เนื่องมาจากการดำเนินชีวิตและภาษาที่แตกต่าง ส่งผลให้การสื่อสารผิดพลาดจนเกิดการบาดเจ็บจากการทำงาน ความเครียดทางสังคมและขาดการผลักดันเปลี่ยนงานส่งผลให้เจ็บป่วย ขาดการตรวจสุขภาพเป็นประจำ ซึ่งแรงงานส่วนใหญ่จะทำการตรวจสุขภาพแค่ในขั้นตอนการขอใบอนุญาตทำงานเท่านั้น และมีการทำงานนอกเวลาซึ่งเพิ่มโอกาสเสี่ยงต่อการเจ็บป่วย และการบาดเจ็บจากการทำงาน โดยพบว่าแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จะเจ็บป่วยจากอาการไข้และระบบทางเดินหายใจในระดับสูง

2.4.3 ปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าวต่อโครงการก่อสร้าง

ธิติวีร์ สัตยธิตอริย (2552) ได้ศึกษาถึงการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างโดยใช้แรงงานต่างด้าว โดยการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องในอุตสาหกรรมก่อสร้างดังนี้

- 1) เจ้าของกิจการหรือตัวแทน พบว่าปัญหาการขาดแคลนแรงงานเกิดขึ้นในช่วงภาวะเศรษฐกิจมีการขยายตัว และช่วงฤดูเก็บเกี่ยว เนื่องจากแรงงานก่อสร้างมีปริมาณไม่สอดคล้องกับความต้องการแรงงานตามสภาวะเศรษฐกิจที่ขยายตัว และเดิมทีแรงงานก่อสร้างเป็นแรงงานในภาคการเกษตร
- 2) ผู้ควบคุมงานของแรงงานในธุรกิจก่อสร้าง พบว่าความสามารถในการทดแทนแรงงานไทยของแรงงานต่างด้าวนั้น ไม่สามารถทดแทนในส่วนของงานที่ต้องใช้ทักษะและความชำนาญได้ แรงงานต่างด้าวจะสามารถทดแทนแรงงานไทยได้ เฉพาะงานที่ใช้แรงงานหรืองานกรรมกรเท่านั้น

- 3) แรงงานก่อสร้าง พบว่าสาเหตุการออกไปทำงานในภาคอุตสาหกรรมอื่นของแรงงานไทย เกิดจากงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างมีรายได้หรือค่าตอบแทนที่สูงสำหรับช่างฝีมือ แต่ลักษณะงานมีความยากลำบากและมีความเสี่ยงสูง ส่วนงานกรรมกรนั้นมีค่าตอบแทนน้อยเมื่อเทียบกับอุตสาหกรรมอื่น
- 4) ผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ ในธุรกิจก่อสร้าง เช่น เจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงาน เจ้าหน้าที่คณะกรรมการเศรษฐกิจ พบว่าปัญหาการขาดแคลนแรงงานเกิดในช่วงภาวะเศรษฐกิจมีการขยายตัว โดยมีการขาดแคลนแรงงานทั้งแรงงานที่มีฝีมือและไม่มีฝีมือ การนำแรงงานต่างด้าวมาทดแทนแรงงานที่มีฝีมือทำได้ยาก จะทดแทนไทยได้เพียงแรงงานไร้ฝีมือเท่านั้น

พิมชนก บุลยเลิศ (2551) ได้ศึกษาถึงปัญหาที่ผู้ประกอบการธุรกิจก่อสร้างประสบอยู่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าปัญหาที่เกิดขึ้นมากที่สุด คือ ปัญหาการโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานของแรงงานต่างด้าว อันเนื่องมาจากการชักชวนจากญาติพี่น้อง หรือคนรู้จักที่ทำงานในสถานประกอบการที่ให้ค่าจ้างสูงกว่า รองลงมา คือ ปัญหาการขาดทักษะในการทำงานเนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ ปัญหาที่พบในระดับกลาง คือ ปัญหาอาชญากรรม ส่วนปัญหาที่พบน้อย คือ ปัญหาด้านสุขภาพและโรคติดต่อ ปัญหายาเสพติด ปัญหาการปกครองและปัญหาการรวมกลุ่มเพื่อต่อรองนายจ้าง

ณัฐชานันท์ วงศ์มูลทิทธิกร (2552) ได้ศึกษาปัญหาและอุปสรรคจากการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ โดยแยกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านความชำนาญในการทำงาน พบว่ามีปัญหาน้อย ซึ่งอาจเกิดจากการที่แรงงานต่างด้าวในพื้นที่มีจำนวนมาก จึงต้องมีพัฒนาการทำงานของตนเองอยู่เสมอเพื่อไม่ให้ถูกออกจากงาน หรือลดปริมาณงาน
- 2) ด้านความสะดวกในการเคลื่อนย้ายแรงงาน พบว่ามีปัญหาน้อย เนื่องจากแรงงานต่างด้าวต้องทำงานในเขตพื้นที่จดทะเบียนขออนุญาตทำงานไว้เท่านั้น เมื่อมีการทำงานข้ามเขตจำเป็นต้องมีการขออนุญาต แต่ยังคงมีระยะเวลาที่ผ่อนผันให้สามารถทำงานได้ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาอาจใช้แรงงานไทยเพื่อทำงานแทน จึงทำให้ปัญหาที่เกิดขึ้นมีน้อย

- 3) ด้านการสื่อสาร ไม่พบว่าเกิดปัญหานี้ จากการปรับตัวของแรงงานต่างด้าวให้สื่อสารกับคนไทยรู้เรื่อง โดยเฉพาะการฟังและการพูด กรณีเกิดปัญหาจากการใช้วัสดุผิดประเภท เพราะไม่สามารถอ่านสลากสินค้าได้
- 4) ด้านการอยู่ร่วมกันกับชุมชนใกล้เคียง พบว่ามีปัญหาน้อย จากการที่นายจ้างจัดแยกให้แรงงานอยู่ห่างจากชุมชน โดยที่พักอาศัยบริเวณที่มีการก่อสร้างแยกห่างจากชุมชนคนไทย และชุมชนคนต่างด้าวที่อยู่คนละสถานประกอบการ
- 5) ด้านการก่ออาชญากรรม ไม่พบว่าเกิดปัญหานี้ จากการที่แรงงานต่างด้าวเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยต้องเสียค่าใช้จ่ายมาก จึงมีการระวังตัวและไม่ก่อให้เกิดปัญหาที่ผิดกฎหมายเพราะไม่อยากถูกส่งตัวกลับประเทศ

Oferi (n.d.) ได้ศึกษาเรื่องแรงงานต่างด้าวในประเทศสิงคโปร์ พบว่าปัญหาในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านประสิทธิภาพการทำงาน พบว่าแรงงานต่างด้าวสร้างผลผลิตในระดับต่ำ อันเกิดมาจากเอกลักษณ์ของการก่อสร้างที่ขาดการถ่ายโอนความรู้จากผู้มีประสบการณ์ และการหมุนเวียนแรงงานที่มีระยะเวลาการทำงานที่สั้น คือ อนุญาตให้แรงงานทักษะต่ำได้ใบอนุญาตประกอบอาชีพ 2 ปี และแรงงานที่มีทักษะพิเศษ 2 ปี หรือขยายระยะเวลาได้ ทำให้นายจ้างขาดแรงจูงใจในการลงทุนเพื่อพัฒนาด้านนี้
- 2) ด้านการสื่อสารและทัศนคติ พบว่าการผสมผสานระหว่างแรงงานจากหลายประเทศ ซึ่งต่างภาษา ต่างวัฒนธรรม และประเพณี ก่อให้เกิดปัญหาด้านการสื่อสารระหว่างแรงงานต่างด้าวและนายจ้าง การขาดซึ่งระเบียบวินัย และปัญหาความปลอดภัยอันมาจากทัศนคติในการทำงาน สิ่งเหล่านี้นำมาซึ่งข้อผิดพลาดในการทำงาน การทำงานใหม่ ความเสียหาย ความล่าช้า และเพิ่มค่าใช้จ่ายต่อนายจ้าง
- 3) ด้านผู้รับเหมาช่วงคนงาน พบว่าแรงงานในสิงคโปร์ส่วนใหญ่จะมาจากระบบรับเหมาช่วงคนงาน ซึ่งมีหัวหน้าคนงานเป็นผู้ควบคุมและจัดหาคนงานให้แก่ผู้รับเหมาหลักในงานต่างๆ เช่น ช่างไม้ ช่างก่ออิฐ ช่างฉาบ เป็นต้น แต่ก็มีปัญหาที่เกิดขึ้นจากระบบนี้คือ (1) หัวหน้าคนงานที่มีฝีมือไม่ดีหรือขาดการฝึกอบรมงานแก่คนงาน จะใช้วิธีการย้ายคนงานจากโครงการหนึ่งไปยังอีกโครงการหนึ่งเพื่อ

ผลตอบแทนที่ดีที่สุดของตน (2) การสูญเสียวัสดุของผู้รับเหมาหลักจากการที่แรงงาน
 เน้นทำงานให้เสร็จอย่างรวดเร็ว และใช้วัสดุโดยไม่คำนึงถึงวิธีการที่เหมาะสม (3)
 แรงงานมีการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ก่อสร้างของผู้รับเหมาหลักอย่างไม่เหมาะสม
 (4) หัวหน้าคนงานไม่สามารถรักษาคงงานไว้ได้ หรือไม่สามารถพัฒนาปรับปรุง
 สวัสดิการ นำไปสู่ความล้มเหลวในการพัฒนาแหล่งคนงาน และ (5) แรงงานไม่ได้
 รับการจ้างงานถาวร ไม่ได้รับเอกสิทธิ์ สวัสดิการ หรือผลประโยชน์จากการจ้าง

อรรถสิทธิ์ อัตโถปกรณ์ (2550) ได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์ความพึงพอใจของวิศวกร
 โครงการ วิศวกรสนาม และโพรแมนควบคุมงาน ที่มีต่อแรงงานต่างด้าว และสรุปออกมาเป็น
 ข้อดี-ข้อเสีย ของแรงงานต่างด้าวใน 3 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัว
 - ข้อดี คือ มีความแข็งแรง มีความอดทน ทำงานโดยไม่เกี่ยงงาน และไม่มีปัญหา
 การเรียกร้องสิทธิต่างๆ
 - ข้อเสีย คือ มีระเบียบวินัยน้อย มีความรับผิดชอบน้อย มีความซื่อสัตย์สุจริตน้อย
 มีอารมณ์รุนแรง มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ น้อย และมีอหังการน้อย
- 2) ด้านทักษะทางวิชาชีพ
 - ข้อดี คือ มีความกระตือรือร้น มีการพัฒนาทางทักษะและฝีมือ มีความสามารถ
 ในการทำงานเป็นทีม และสามารถทำงานให้ถูกต้องตามคำสั่ง
 - ข้อเสีย คือ ความสามารถในการอ่านมีน้อย ความสามารถในการใช้
 ภาษาต่างประเทศมีน้อย ความสามารถในการติดต่อสื่อสารมีน้อย มีความรู้ใน
 เรื่องวัสดุก่อสร้างน้อย
- 3) ด้านสังคม
 - ข้อดี คือ ความขัดแย้งกับนายจ้างหรือผู้ควบคุมน้อย และปัญหาชู้สาวมีน้อย
 - ข้อเสีย คือ ความสะอาดของร่างกายมีน้อย ความสะอาดของที่พักมีน้อย
 ความสามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้มีน้อย ความสามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้มีน้อย
 ช่วยดูแลความสงบเรียบร้อยน้อย และมีปัญหาการดื่มสุราและของมึนเมา

2.4.4 ปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวในกระบวนการต่างๆ

สุรพงษ์ กองจันทึก (2554) ได้เสนอปัญหาที่เกิดจากแรงงานต่างด้าวตามกระบวนการต่างๆ 4 กระบวนการ ดังนี้

- 1) ปัญหาจากกระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ พบว่าแรงงานข้ามชาติที่ได้รับการจดทะเบียนมีการต่ออายุในปีถัดไปลดลง สาเหตุมาจากการไม่รับรู้ข้อมูลอันเนื่องมาจากเน้นการประชาสัมพันธ์ที่นายจ้าง และไม่มีข้อมูลที่เป็นภาษาของแรงงานต่างด้าวมานัก กระบวนการจดทะเบียนมีความซับซ้อนและระยะเวลาสั้น แรงงานที่เปลี่ยนนายจ้างไม่สามารถจดทะเบียนกับทางการได้ เนื่องจากนายจ้างเดิมยึดบัตรไว้ นโยบายการจดทะเบียนไม่สอดคล้องต่อการหมุนเวียนแรงงานที่มีค่อนข้างมาก ทำให้แรงงานส่วนหนึ่งไม่จดทะเบียน ก่อให้เกิดปัญหาการจ้างงานแบบไม่ถูกกฎหมาย นอกจากนี้ค่าใช้จ่ายในการจดทะเบียนที่มีราคาแพง ทำให้แรงงานส่วนใหญ่ต้องรับภาระค่าใช้จ่ายเองโดยการหักจากค่าแรง
- 2) ปัญหาจากกระบวนการจ้างแรงงานและสวัสดิการ ในส่วนนี้มักเป็นปัญหาที่แรงงานต่างด้าวถูกเอาเปรียบจากนายจ้าง อันได้แก่ การไม่ได้รับค่าจ้างการทำงานล่วงเวลา การถูกยึดบัตรโดยนายจ้างทำให้ถูกจับกุมเมื่ออยู่นอกสถานประกอบการ การถูกล่วงละเมิดโดยไม่สามารถเข้าถึงการคุ้มครองสิทธิ แรงงานไม่สามารถเปลี่ยนนายจ้างได้ เนื่องจากขั้นตอนมีความยุ่งยาก การรวมตัวตั้งสหภาพแรงงานเพื่อแก้ปัญหาของตนกับนายจ้างนั้นไม่สามารถทำได้จากข้อจำกัดทางกฎหมาย มักถูกหักค่าจ้างเพื่อเป็นค่าสวัสดิการต่างๆ รวมถึงอุปกรณ์ในการทำงาน
- 3) ปัญหาจากกระบวนการคุ้มครองสิทธิและกระบวนการยุติธรรม พบว่าขั้นตอนการเรียกร้องสิทธิทางกฎหมายยังมีข้อจำกัด มีปัญหาในเรื่องการสื่อสาร ภาษา และอคติต่อแรงงานข้ามชาติ ประกอบกับขั้นตอนคุ้มครองสิทธิมีระยะเวลาดำเนินการยาวนาน แต่การผลักดันส่งตัวแรงงานกลับใช้เวลาสั้น นอกจากนี้กระบวนการพิจารณาคดียังขาดล่ามแปลภาษาทำให้แรงงานไม่ได้รับความเป็นธรรม
- 4) ปัญหาจากนโยบายและกระบวนการพิสูจน์สัญชาติของแรงงานต่างด้าว พบว่ายังไม่มีนโยบายการบริหารระยะยาว ขาดแม่บทการทำงาน นโยบายไม่สอดคล้องต่อสภาพ

การย้ายถิ่น ขาดมิติทางด้านการคุ้มครองสิทธิ โดยเน้นไปที่เรื่องของความมั่นคงและความต้องการแรงงานเป็นหลัก นโยบายการพยายามทำให้แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายยังไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง และการกำหนดนโยบายยังขาดการมีส่วนร่วมของฝ่ายต่างๆ อย่างแท้จริง

2.5 สรุปผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เมื่อจำแนกกลุ่มคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทยตามลักษณะการเข้าเมืองจะแบ่งได้ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มคนต่างด้าวเข้าเมืองถูกกฎหมาย และกลุ่มคนต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย โดยแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จะอยู่ในกลุ่มคนต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายชนิดแรงงานหลบหนีเข้าเมือง 3 สัญชาติ (พม่า ลาว และกัมพูชา) ซึ่งรัฐบาลอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรได้ชั่วคราว และประกอบอาชีพได้ 2 งาน คือ งานกรรมกรและงานรับใช้ในบ้าน

สถานการณ์แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย พบว่าจำนวนคนต่างด้าวที่ราชอาณาจักรมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างก้าวกระโดด คนต่างด้าวชนิดแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง 3 สัญชาติ มีจำนวนมากที่สุด โดยพบว่าแรงงานสัญชาติพม่ามีจำนวนมากที่สุด ส่วนสัญชาติลาวและกัมพูชามีจำนวนใกล้เคียงกัน กิจกรรมที่แรงงานต่างด้าวเหล่านี้เข้าทำงานเป็นอันดับที่หนึ่งคือ การให้บริการต่างๆ รองลงมาคือ การเกษตรและปศุสัตว์ และพบว่ากิจกรรมก่อสร้างอยู่ในอันดับที่สาม แต่ทั้งสามกิจกรรมนี้มีจำนวนคนต่างด้าวใกล้เคียงกัน หากจำแนกตามพื้นที่จะพบว่าแรงงานต่างด้าวในเขตพื้นที่ปริมณฑลของกรุงเทพมหานครมีจำนวนมากที่สุด รองลงมาคือ กรุงเทพมหานคร แต่หากจำแนกตามจังหวัดแล้วจะพบว่ากรุงเทพมหานครมีแรงงานต่างด้าวมากที่สุด

การเคลื่อนย้ายของแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานในประเทศไทยมีสาเหตุมาจากปัจจัยผลักดันออกจากประเทศต้นกำเนิดแรงงาน และปัจจัยดึงดูดเข้าสู่ประเทศปลายทาง โดยปัจจัยผลักดันออกจากประเทศต้นกำเนิดของแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจตกต่ำ การปกครอง การต่อสู้ภายในประเทศ การไม่มีงานทำ พื้นที่แห้งแล้ง และการไม่มีมาตรฐานการควบคุมราษฎรออกนอกประเทศ เป็นต้น ส่วนปัจจัยดึงดูดเข้าสู่ประเทศไทย ได้แก่ การมีอาชีพรองรับ ความเจริญทางเศรษฐกิจ ค่าจ้างแรงงานที่สูงกว่า การชักชวนจากญาติพี่น้อง การเข้าออกตามแนวชายแดนทำได้ง่าย และเจ้าหน้าที่บริเวณชายแดนดูแลไม่ทั่วถึง เป็นต้น การเดินทางเข้าสู่

ประเทศไทยของแรงงานต่างด้าวจะใช้วิธีการหลบหนีเข้าเมือง โดยผ่านกระบวนการของนายหน้า ประกอบด้วยกลุ่มของนายหน้าของประเทศเพื่อนบ้าน และนายหน้าชาวไทยที่อาศัยการรู้จักหรือติดสินบนเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อการเข้าประเทศ โดยนายจ้างชาวไทยเต็มใจที่จะจ้างแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานเนื่องมาจากปัจจัยต่างๆ อันได้แก่ การขาดแคลนแรงงานไทยในงานที่เสี่ยง สกปรก หรืออันตราย การมีค่าแรงถูก และการที่รัฐบาลส่งเสริมให้มีการจ้างอย่างถูกกฎหมาย เป็นต้น

ปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ส่งผลกระทบต่อในระดับประเทศ สามารถมองออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคง ด้านสาธารณสุข ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ หากมองถึงปัญหาที่เกิดขึ้นต่อธุรกิจต่างๆ จะพบว่าเกิดปัญหาขึ้นเป็นจำนวนมาก เช่น การขึ้นทะเบียน การจำกัดโควตาแรงงาน ทักษะการทำงาน ภาษา การเปลี่ยนงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การเจ็บป่วย ยาเสพติด การลักขโมย และอาชญากรรม เป็นต้น หากมองถึงปัญหาที่เกิดขึ้นต่อธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง จะพบว่าเกิดปัญหาจากแรงงานต่างด้าว และข้อเสียจากแรงงานต่างด้าว ซึ่งสามารถแบ่งปัญหาออกเป็นด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านกฎหมายและข้อบังคับ ด้านทักษะและฝีมือแรงงาน ด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านสังคมและสาธารณสุข เป็นต้น และหากมองปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการต่างๆ จะพบว่าเกิดปัญหาใน 4 กระบวนการ คือ กระบวนการจดทะเบียน กระบวนการจ้างและสวัสดิการ กระบวนการคุ้มครองสิทธิ และกระบวนการพิสูจน์สัญชาติ

จากการศึกษาทั้งหมดที่กล่าวมาทำให้ทราบว่า แรงงานต่างด้าวก่อนต่างด้าวเข้าเมือง ผิดกฎหมายชนิดคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง 3 สัญชาติ นับเป็นแรงงานที่มีบทบาทสำคัญในโครงการก่อสร้าง โดยเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล แต่แรงงานเหล่านี้นอกจากจะมีประโยชน์คือช่วยทดแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลนได้บางส่วนแล้ว ยังก่อให้เกิดปัญหาต่อผู้รับเหมาก่อสร้างในหลายประเด็นด้วยเช่นกัน

บทที่ 3

รูปแบบการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาก่อสร้างไทย

เนื้อหาในบทนี้จะกล่าวถึงลักษณะการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาก่อสร้างไทยในโครงการต่างๆ แบ่งออกเป็น 4 หัวข้อ ได้แก่ รูปแบบการจ้างแรงงานต่างด้าว ที่มาและการจัดหาแรงงานต่างด้าว สาเหตุการเลือกใช้แรงงานต่างด้าว และสัดส่วนของแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้าง โดยอาศัยข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้อง ประกอบกับการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างบุคลากรของบริษัทรับเหมาก่อสร้าง ที่ทำงานร่วมกับแรงงานต่างด้าวในโครงการต่างๆ ซึ่งรายละเอียดของแต่ละหัวข้อจะได้อธิบายดังต่อไปนี้

3.1 กลุ่มตัวอย่างบริษัทรับเหมาก่อสร้าง

การเก็บรวบรวมข้อมูลรูปแบบการจ้างและลักษณะโดยทั่วไปของแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้างต่างๆ จะใช้แบบสัมภาษณ์ส่วนที่ 2 : ข้อคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าว (รายละเอียดของแบบสัมภาษณ์ส่วนที่ 2 แสดงในภาคผนวก ข) ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 12 ตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรของบริษัทรับเหมาก่อสร้าง และมีที่ตั้งโครงการอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์จากแบบสัมภาษณ์ส่วนที่ 1 สามารถนำมาใช้ศึกษาลักษณะของตัวอย่างและประเมินผลได้ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจากการเก็บข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์

ลักษณะ ขนาดบริษัท (ทุนจดทะเบียน)	ประสบการณ์ทำงาน			ตำแหน่งงาน			รูปแบบโครงการ			
	5-10 ปี	10-15 ปี	15 ปี ขึ้นไป	วิศวกร โครงการ	วิศวกร สนาม	โพรแมน	อาคารสูง	หมู่บ้าน	โรงงาน	อื่นๆ
ขนาดใหญ่ (สูงกว่า 500 ล้านบาท)	2	1	-	1	2	0	1	2	0	0
ขนาดกลาง (1-500 ล้านบาท)	2	1	-	1	2	0	1	0	2	0
ขนาดเล็ก (ไม่เกิน 1 ล้านบาท)	5	1	-	2	3	1	1	2	1	2
รวม	9	3	0	4	7	1	3	4	3	2
ร้อยละ	75.0	25.0	0	33.3	58.3	8.3	25.0	33.3	25.0	16.7

จากตารางที่ 3.1 ซึ่งได้จากการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างผู้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับรูปแบบการจ้าง และลักษณะโดยทั่วไปของแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้าง การพิจารณาผู้ให้สัมภาษณ์ได้ คัดเลือกบุคคลากรผู้มีประสบการณ์การทำงานร่วมกับแรงงานต่างด้าวไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 12 ตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ตามขนาดบริษัท ได้แก่ บริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดใหญ่ จำนวน 3 บริษัท บริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลาง จำนวน 3 บริษัท และบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดเล็ก จำนวน 6 บริษัท โดยแบ่งเป็นบริษัทจดทะเบียนและไม่จดทะเบียนอย่างละ 3 บริษัท

ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี จำนวน 9 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 75 มีตำแหน่งการทำงานเป็นวิศวกรสนาม จำนวน 7 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 58.3 และมีรูปแบบของ โครงการส่วนมากเป็นงานอาคาร โดยเป็นโครงการหมู่บ้าน จำนวน 4 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 33.3 และโครงการอาคารสูง จำนวน 3 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 25

3.2 รูปแบบการจ้างแรงงานต่างด้าว

3.2.1 สัญญาจ้างแรงงานต่างด้าว

สัญญาจะเกิดขึ้นเมื่อทั้งสองฝ่ายมีการตกลงร่วมกันที่จะดำเนินการทางธุรกิจ (Jervis and Levin, 1988) สัญญาจ้างแรงงานก็เช่นเดียวกันกับสัญญาทั่วไป ลักษณะของสัญญาจึงไม่มีรูปแบบ ที่ตายตัว เมื่อมีการตกลงในการว่าจ้างโดยมีคำเสนอและคำสนองที่ตรงกัน แม้จะทำกันด้วยวาจาก็ ถือว่าสัญญาเกิดขึ้นครบบริบูรณ์ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พ.ศ. 2535 ลักษณะ 6 จ้าง แรงงาน มาตรา 575 บัญญัติว่า “อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือ สัญญาซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลง จะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงาน ให้” (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2555: 97)

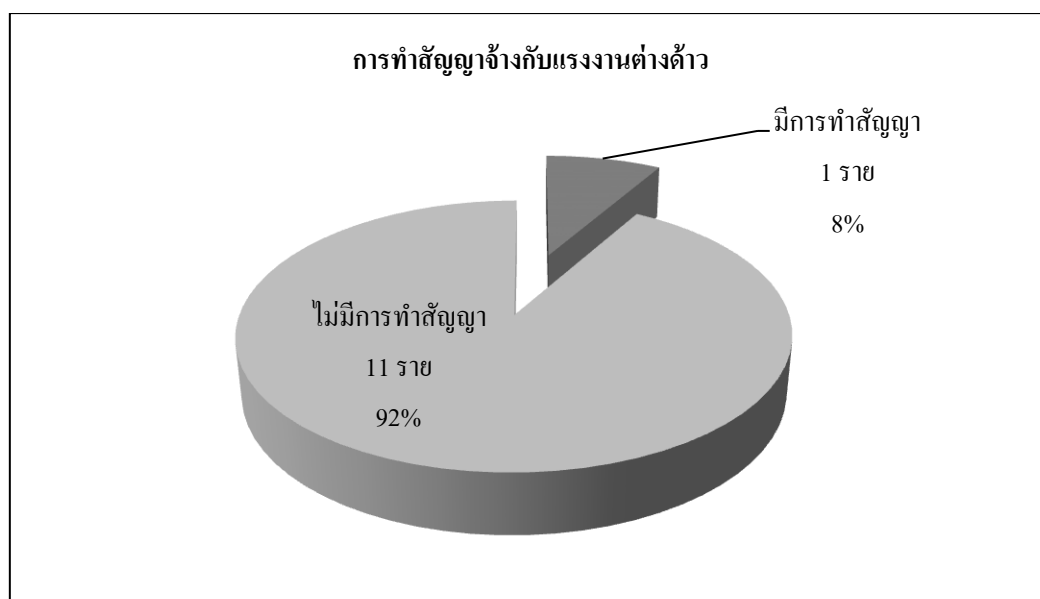
ลักษณะที่สำคัญของสัญญาจ้างแรงงานคือ สัญญาจ้างแรงงานเป็นเอกเทศสัญญาอย่างหนึ่ง กล่าวคือ เป็นนิติกรรมสองฝ่ายระหว่างคู่สัญญาฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง โดยสัญญาจ้าง แรงงานถือเป็นสัญญาต่างตอบแทนที่ก่อให้เกิดหนี้แก่คู่กรณีทั้งสองฝ่าย ฝ่ายลูกจ้างมีหนี้ที่จะต้อง ทำงานให้แก่ นายจ้าง และนายจ้างมีหนี้ที่จะต้องจ่ายสินจ้างให้แก่ลูกจ้างตลอดเวลาที่ทำงาน สัญญาจ้างแรงงานไม่จำเป็นต้องมีแบบหรือหลักฐานเป็นหนังสือ เพียงแต่เจตนาของทั้งสองฝ่าย

ตรงกันก็ถือว่าสัญญาจ้างแรงงานได้เกิดขึ้นแล้ว คู่สัญญาแต่ละฝ่ายจะไม่สามารถโอนสิทธิและหน้าที่ตามสัญญาให้แก่ผู้อื่นได้นอกจากเสียจากว่าอีกฝ่ายหนึ่งจะยินยอม สัญญาจ้างแรงงานนั้นมีความแตกต่างกับสัญญาจ้างทำของคือ สัญญาจ้างแรงงานเป็นการจ้างให้บุคคลอื่นทำงานให้แต่มิได้มุ่งถึงผลสำเร็จของงานเป็นหลัก ส่วนสัญญาจ้างทำของนั้นผู้รับจ้างสามารถใช้แรงงานหรือทรัพยากรอื่นใดก็ตามโดยมุ่งเน้นถึงผลสำเร็จของงานเป็นหลัก (พินิจ ทิพย์มณี, 2556)

การจ้างแรงงานต่างด้าวสำหรับโครงการก่อสร้างมีเนื้อหาสาระเช่นเดียวกับการจ้างแรงงานนอกระบบ ซึ่งเป็นการตกลงกันระหว่างตัวแรงงานและบุคคลากรของฝ่ายผู้รับเหมาก่อสร้างด้วย วาจา ไม่มีการทำสัญญาจ้างแรงงานกันเป็นลายลักษณ์อักษร โดย Mitullah and Wachira (2003) ได้กล่าวถึงเหตุผลที่ผู้รับเหมาก่อสร้างส่วนใหญ่ไม่ออกหนังสือสัญญาจ้างแรงงาน เนื่องจากต้องการหลีกเลี่ยงค่าใช้จ่ายเชื่อมโยงกับการจ้างแรงงาน อันได้แก่ การคุ้มครองทางกฎหมายจากการเลิกจ้าง การคุ้มครองทางสังคมต่อการเจ็บป่วย แก่ชรา หรือไร้ความสามารถในการทำงาน เป็นต้น

แม้ว่าการทำสัญญาจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นลายลักษณ์อักษรจะไม่ใช่ที่นิยม แต่พบว่ามีแบบฟอร์มที่ชัดเจนสำหรับการจ้างแรงงานต่างด้าวของกรมการจัดหางาน ซึ่งประกอบด้วยภาษาไทยและภาษาของประเทศต้นทางของแรงงานต่างด้าวใน 3 ประเทศ ที่นิยมเข้ามาทำงานในประเทศไทย คือ พม่า ลาว และกัมพูชา (รายละเอียดของเอกสารสัญญาจ้างแรงงานต่างด้าวแสดงไว้ในภาคผนวก จ) จึงขึ้นอยู่กับผู้รับเหมาก่อสร้างว่าจะเลือกทำสัญญาจ้างกับแรงงานต่างด้าวให้เป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่

สำหรับข้อมูลการทำสัญญาจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาก่อสร้างในโครงการต่างๆ ที่ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจ พบว่าบริษัทรับเหมาก่อสร้าง จำนวน 11 ราย จากจำนวนทั้งสิ้น 12 ราย ไม่มีการทำสัญญาจ้างกับแรงงานต่างด้าว ซึ่งคิดเป็น ร้อยละ 92 เนื่องจากผู้รับเหมาก่อสร้างส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าไม่มีความจำเป็นในการทำสัญญาจ้างกับแรงงานต่างด้าว โดยพบผู้รับเหมาเพียง 1 รายเท่านั้นที่มีการทำสัญญาจ้างกับแรงงานต่างด้าว เหตุผลเพราะผู้รับเหมาหลักที่ทำการจ้างเป็นบริษัทขนาดใหญ่ และได้กำหนดให้มีการทำสัญญาจ้างกับแรงงานเป็นลายลักษณ์อักษร มิเช่นนั้นจะไม่ได้รับการว่างจ้างงาน ซึ่งแสดงข้อมูลไว้ดังภาพที่ 3.1



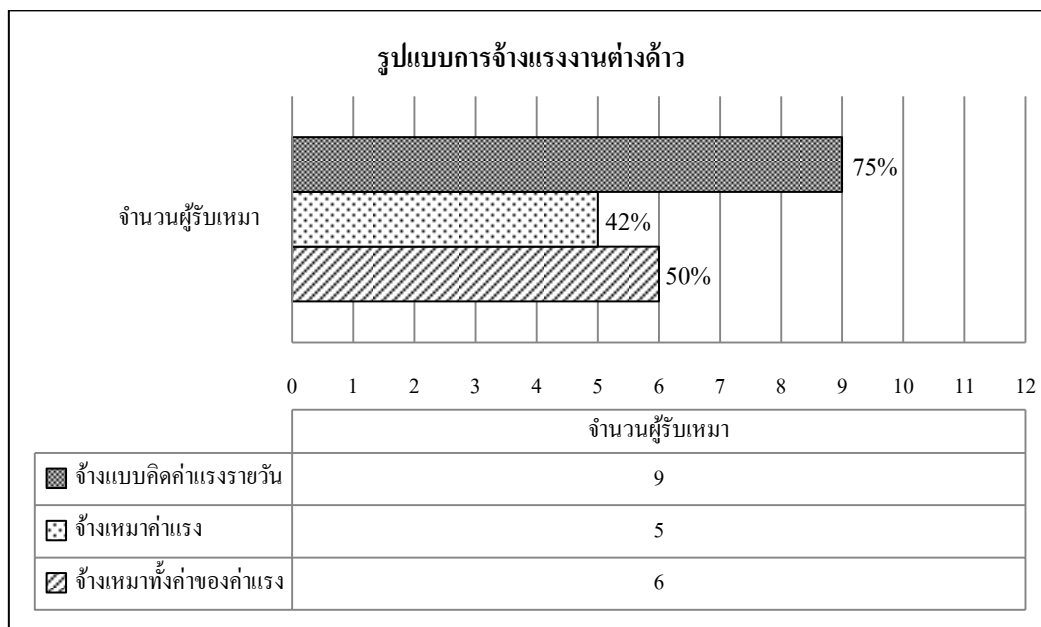
ภาพที่ 3.1 จำนวนร้อยละของบริษัทรับเหมาก่อสร้างจำแนกตามการทำสัญญาจ้างแรงงานต่างด้าว

3.2.2 รูปแบบการจ้างแรงงานต่างด้าว

รูปแบบการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาก่อสร้างเมื่อแบ่งตามลักษณะการจ่ายค่าตอบแทน พบว่าแบ่งได้เป็น 2 รูปแบบ ได้แก่ 1) การจ้างแรงงานต่างด้าวแบบคิดค่าแรงรายวัน แรงงานที่จ้างส่วนใหญ่เป็นแรงงานของบริษัทผู้รับเหมาโดยตรง มีการคิดค่าตอบแทนการทำงานตามจำนวนวันที่ทำงาน โดยจะจ่ายค่าตอบแทนเป็นงวดตามที่แต่ละบริษัทกำหนด 2) การจ้างแรงงานต่างด้าวแบบจ้างเหมางาน เป็นลักษณะของการจ้างผู้รับเหมาช่วงเพื่อให้ทำงานในส่วนที่ได้ทำการตกลงกัน ซึ่งมีทั้งการจ้างเฉพาะแรงงานหรือคิดค่าแรงอย่างเดียว และการจ้างแบบคิดทั้งค่าของและค่าแรงหรือการจ้างทำของ โดยผู้รับเหมาหลักมีหน้าที่การจ่ายเงินตามงวดงานแก่ผู้รับเหมาช่วงตามความสำเร็จของงาน ผู้รับเหมาช่วงมีหน้าที่ต้องทำงานให้สำเร็จตามที่ตกลง รวมถึงการจ่ายเงินให้แก่คนงานเป็นภาระที่ผู้รับเหมาช่วงต้องรับผิดชอบด้วย

สำหรับข้อมูลรูปแบบการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาก่อสร้างในโครงการต่างๆ ที่ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจ พบว่าบริษัทรับเหมาก่อสร้างส่วนใหญ่มีรูปแบบการจ้างแรงงานต่างด้าวแบบคิดค่าแรงรายวัน เป็นจำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 75 เนื่องจากผู้รับเหมาขนาดเล็กหรือผู้รับเหมาช่วงจะมีการจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นของบริษัท จึงมีการคิดค่าจ้างเป็นแบบรายวัน ส่วนผู้รับเหมาขนาดใหญ่ที่มีการจ้างผู้รับเหมาช่วงเพื่อทำงาน จะมีการจ้างแรงงานต่างด้าวส่วนหนึ่งเป็น

ของบริษัทไว้เพื่อใช้เก็บงานร่วมด้วย จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้การจ้างแบบคิดค่าแรงรายวันมีจำนวนมากที่สุด ซึ่งแสดงข้อมูลไว้ดังภาพที่ 3.2



ภาพที่ 3.2 จำนวนร้อยละของบริษัทรับเหมาก่อสร้างจำแนกตามรูปแบบการจ้างแรงงานต่างด้าว

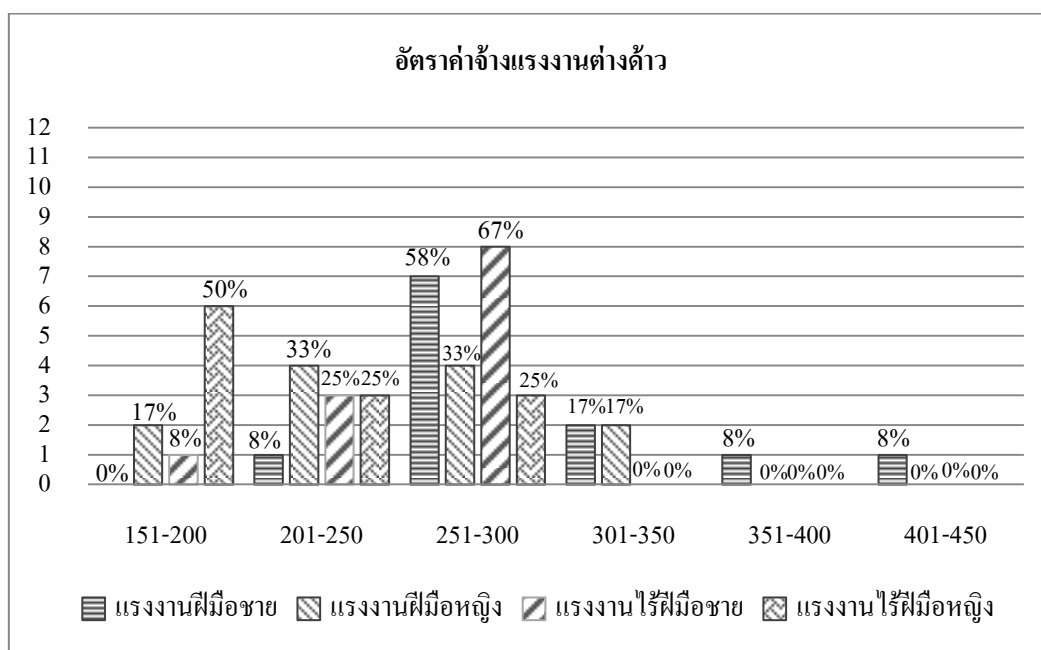
3.2.3 อัตราค่าจ้างแรงงานต่างด้าว

การคิดอัตราค่าจ้างของแรงงานก่อสร้างแบ่งแยกกันไปตามแต่ประเภทของงาน ทักษะความรู้ และความสามารถของแรงงาน ในประเทศไทยมีการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน จากประกาศคณะกรรมการค่าจ้างเรื่อง อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 3) มีการแบ่งกลุ่มงานก่อสร้างแบ่งออกเป็น 4 สาขาอาชีพ ได้แก่ สาขาอาชีพช่างไม้ก่อสร้าง สาขาอาชีพช่างก่ออิฐ สาขาอาชีพช่างฉาบปูน และสาขาอาชีพช่างอลูมิเนียมก่อสร้าง ในแต่ละสาขาอาชีพมีการแบ่งออกเป็น 3 ระดับ โดยแต่ละระดับมีการกำหนดคุณลักษณะพร้อมทั้งค่าแรงขั้นต่ำที่แรงงานจะได้รับ ซึ่งแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการจ้างงานถูกต้องตามกฎหมายจะได้รับสิทธิคุ้มครองของประกาศนี้เช่นกัน ตามประกาศข้อที่ 8 ที่ว่า “นายจ้างที่จ้างลูกจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ให้จ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนด ไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะมีเชื้อชาติ สัญชาติ วย หรือเพศใด” (กระทรวงแรงงาน, 2555) โดยอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานกลุ่มสาขาอาชีพช่างก่อสร้างปี 2555 แสดงไว้ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติกลุ่มสาขาอาชีพช่างก่อสร้าง ปี 2555

มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ความรู้ ทักษะฝีมือ และความสามารถ)	หน่วย : บาท/วัน อัตราค่าจ้างฯ ไม่น้อยกว่า
๕. กลุ่มสาขาอาชีพช่างก่อสร้าง ได้แก่	
๕.๑ ช่างไม้ก่อสร้าง	
ระดับ ๑ หมายถึง สามารถสร้าง ประกอบ ติดตั้ง ไม้แบบ คาน เสา พื้น บันได ช่วงพาดเดียว แผ่นพื้นด้วยไม้ หรือแผ่น ผลิตภัณฑ์ไม้สำเร็จรูป ฝ้าเพดาน ไม้แปรรูปหรือวัสดุแผ่นอื่นๆ ระบายเดียว	๓๘๕
ระดับ ๒ หมายถึง ต้องทดสอบผ่านระดับ ๑ และสามารถสร้าง ไม้แบบเสากลม บันไดเวียน บันไดหักศอก ชู่ม โถ้ง ผนังรูปทรงห้าเหลี่ยมและรูปทรงหกเหลี่ยมที่ไม่สลับซับซ้อน ประกอบติดตั้ง โครงหลังคา ช้อน ประกอบติดตั้งและรื้อถอนนั่งร้าน	๔๕๕
ระดับ ๓ หมายถึง ต้องทดสอบผ่านระดับ ๒ และสามารถประกอบติดตั้ง ไม้แบบ บันไดเวียน บันไดหักศอก ชู่ม โถ้ง ผนังรูปทรงห้าเหลี่ยมและรูปทรงหกเหลี่ยม แบบที่มีความซับซ้อน สร้างและประกอบ ติดตั้งชิ้นส่วนของ โครงสร้างของระบบผนังรับน้ำหนัก โครงสร้างหลังคาแบบโครงถัก ประมาณ ราคางาน วางแผน การทำงานและมอบหมาย	๖๐๕
๕.๒ ช่างก่ออิฐ	
ระดับ ๑ หมายถึง สามารถก่ออิฐเพื่อฉาบให้ได้ขนาด ระดับ ดิ่ง ฉาก ระบาย	๓๔๕
ระดับ ๒ หมายถึง ต้องทดสอบผ่านระดับ ๑ และสามารถใช้เครื่องมือกลตัดอิฐ ก่ออิฐ โครงสร้างรับกำลัง รูปทรง โถ้ง แนวราบ ประกอบ ติดตั้ง และรื้อถอนนั่งร้าน	๔๖๕
ระดับ ๓ หมายถึง ต้องทดสอบผ่านระดับ ๒ และสามารถก่ออิฐชู่ม โถ้ง ก่ออิฐ ไซ่วแนว เขียนแบบปฏิบัติงาน ประมาณราคางาน วางแผนการทำงาน และมอบหมายงาน	๕๘๕
๕.๓ ช่างฉาบปูน	
ระดับ ๑ หมายถึง สามารถประกอบ ติดตั้ง และรื้อถอนนั่งร้าน ทำปูระดับ จับเช็ชม ฉาบรองพื้น ฉาบทับหน้า ฉาบแต่งร่อง เซาะร่อง	๓๘๕
ระดับ ๒ หมายถึง ต้องทดสอบผ่านระดับ ๑ และสามารถฉาบแต่งลาย ฉาบฝ้าเพดาน ฉาบท้องคาน ฉาบ พื้นผิว โถ้ง และติดตั้งบัวสำเร็จรูป	๔๕๕
ระดับ ๓ หมายถึง ต้องทดสอบผ่านระดับ ๒ สามารถปั้น และติดตั้งบัวลวดลายต่างๆ วิกกระห้และซ่อมแซม แก้ไขปัญหางานฉาบ ฉาบฉนวนกันซึม ฉาบผิวด้วยแอสฟัลต์ อีพ็อกซี วัสดุสังเคราะห์อื่นๆ	๖๐๕
๕.๔ ช่างอูมิเนียมก่อสร้าง	
ระดับ ๑ หมายถึง สามารถประกอบและติดตั้งหน้าต่างมุงลาด ช่องแสงติดตาย และ โครงคร่าวฝ้าเพดานที่บาร์	๓๖๕
ระดับ ๒ หมายถึง ต้องทดสอบผ่านระดับ ๑ และสามารถประกอบและติดตั้งหน้าต่างบานเลื่อน บานเปิด บานกระทุ้งและประตูบานเลื่อน	๔๗๕
ระดับ ๓ หมายถึง ต้องทดสอบผ่านระดับ ๒ และสามารถประกอบและติดตั้งประตูบานสวิง ประตูบานเลื่อน ชนิดเขวน โครงคร่าวอูมิเนียมรอบอาคาร สร้างและใช้แม่แบบนำ เขียนแบบปฏิบัติงาน ประมาณราคา ทำใบรายการวัสดุ วางแผนการปฏิบัติงาน และมอบหมายงาน	๕๘๕

แรงงานก่อสร้างที่ไม่ตรงกับเกณฑ์กำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน จะได้รับการคุ้มครองเรื่องอัตราค่าจ้าง โดยค่าจ้างที่ได้รับต้องไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ซึ่งประกาศคณะกรรมการค่าจ้างเรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 7) กำหนดให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นวันละ 300 บาท เท่ากันทั่วทั้งประเทศ รวมถึงแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการจ้างงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย จะได้รับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเท่ากับแรงงานไทย ตามประกาศข้อที่ 6 ที่ว่า “นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างเป็นเงินให้แก่ลูกจ้างทุกคนไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด ไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะมีเชื้อชาติ สัญชาติ วัย หรือเพศใด” (สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง, 2555) สำหรับข้อมูลอัตราค่าจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาก่อสร้างในโครงการต่างๆ ที่ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจแสดงไว้ดังภาพที่ 3.3



ภาพที่ 3.3 จำนวนร้อยละของบริษัทรับเหมาก่อสร้างจำแนกตามอัตราค่าจ้างแรงงานต่างด้าว

จากภาพที่ 3.3 พบว่าบริษัทรับเหมาก่อสร้างส่วนใหญ่ให้อัตราค่าจ้างแรงงานต่างด้าวชนิดแรงงานฝีมือชายอยู่ที่ 251-300 บาท/วัน จำนวน 7 ราย คิดเป็นร้อยละ 58 โดยมีอัตราค่าจ้างเฉลี่ยอยู่ที่ 322 บาท/วัน อัตราค่าจ้างแรงงานต่างด้าวชนิดแรงงานฝีมือหญิงอยู่ที่ 251-300 บาท/วัน และ 201-250 บาท/วัน จำนวนละ 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 33 โดยมีอัตราค่าจ้างเฉลี่ยอยู่ที่ 258 บาท/วัน อัตราค่าจ้างแรงงานต่างด้าวชนิดแรงงานไร้ฝีมือชายอยู่ที่ 251-300 บาท/วัน จำนวน 8 ราย คิดเป็น

ร้อยละ 66 โดยมีอัตราค่าจ้างเฉลี่ยอยู่ที่ 263 บาท/วัน และอัตราค่าจ้างแรงงานต่างด้าวชนิดแรงงานไร้ฝีมือหญิงอยู่ที่ 151-200 บาท/วัน จำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 50 โดยมีอัตราค่าจ้างเฉลี่ยอยู่ที่ 223 บาท/วัน

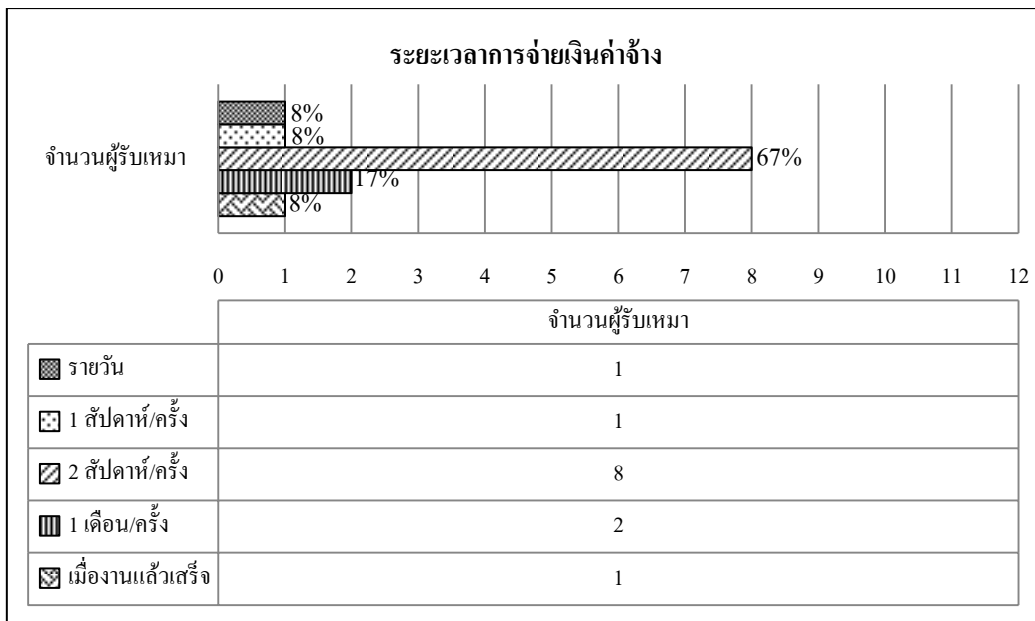
จะเห็นได้ว่าแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ยังคงได้รับอัตราค่าจ้างจากผู้รับเหมาต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด พบเพียงแรงงานต่างด้าวชนิดแรงงานฝีมือชายเท่านั้นที่มีค่าจ้างสูงกว่า ซึ่งอาจเกิดจากการที่แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ไม่มีการจดทะเบียนขออนุญาตทำงานให้ถูกต้องตามกฎหมาย จึงไม่ได้รับความคุ้มครองจากประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง การคิดอัตราค่าจ้างของแรงงานต่างด้าวจึงถูกคิดตามการประเมินของผู้รับเหมาในด้านต่างๆ ได้แก่ ทักษะ ประสบการณ์ อายุ และเพศ เป็นต้น

3.2.4 ระยะเวลาการจ่ายค่าตอบแทนแรงงานต่างด้าว

การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้แก่ลูกจ้างมี 2 ประเภท คือ การจ่ายค่าตอบแทนการทำงานโดยถือระยะเวลาเป็นสำคัญ (Time Rate) และการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานโดยถือผลงานที่ทำได้เป็นสำคัญ (Piece Rate) ซึ่งมีรายละเอียดของแต่ละประเภทดังนี้ (กรรณิการ์ ชิตวงศ์, 2556)

- 1) การจ่ายค่าตอบแทนการทำงานโดยถือระยะเวลาเป็นสำคัญ (Time Rate) หมายถึง การจ่ายค่าจ้างที่ถือหน่วยระยะเวลาเป็นหลักในการคำนวณ ไม่ว่าจะลูกจ้างจะทำงานได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งกฎหมายได้กำหนดระยะเวลาที่จ่ายเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่นตามที่ตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง
- 2) การจ่ายค่าตอบแทนการทำงานโดยถือผลงานที่ทำได้เป็นสำคัญ (Piece Rate) หมายถึง การจ่ายค่าจ้างที่ถือผลงานแต่ละหน่วยที่ลูกจ้างทำได้เป็นหลักในการคำนวณ ไม่ว่าจะลูกจ้างจะใช้เวลาทำงานนานเท่าใดก็ตาม โดยจะคิดค่าจ้างจากเนื้องานหรือปริมาณงานที่ทำได้แล้วจ่ายเงินตามปริมาณงานนั้นๆ

สำหรับข้อมูลระยะเวลาการจ่ายค่าตอบแทนแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาก่อสร้างในโครงการต่างๆ ที่ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจแสดงไว้ภาพที่ 3.4



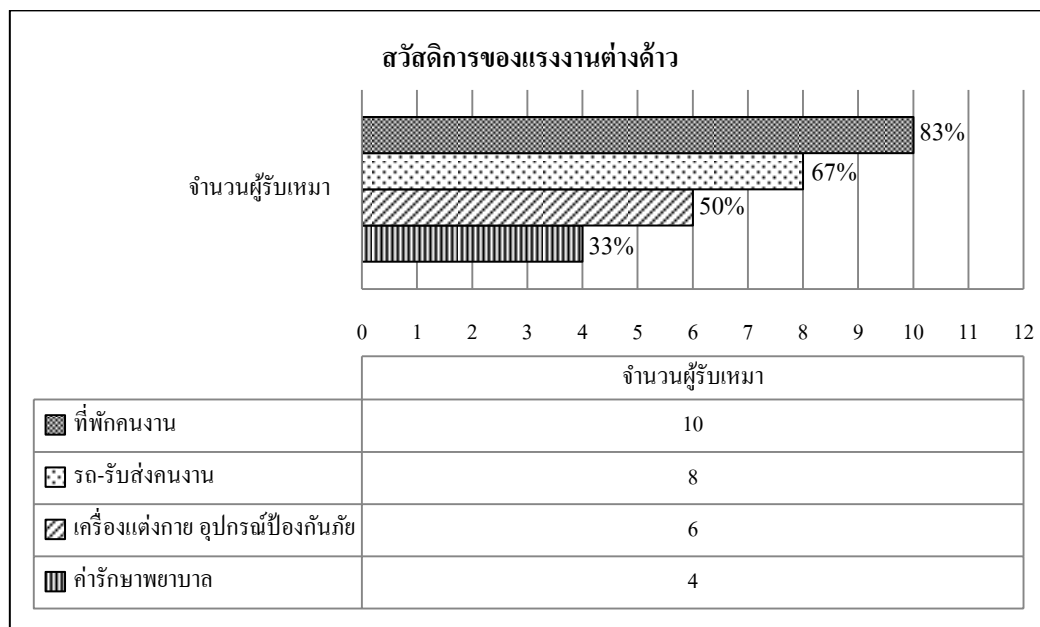
ภาพที่ 3.4 จำนวนร้อยละของบริษัทรับเหมาก่อสร้างจำแนกตามระยะเวลาการจ่ายค่าตอบแทนแรงงานต่างด้าว

จากภาพที่ 3.4 พบว่าบริษัทรับเหมาก่อสร้างส่วนใหญ่มีระยะเวลาการจ่ายเงินค่าจ้างแรงงานต่างด้าว 2 สัปดาห์/ครั้ง จำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 66 โดยพบทั้งแรงงานที่คิดค่าแรงรายวันและแรงงานที่จ้างเหมางาน ซึ่งจะใช้การนับผลงานตามวันที่ 1-15 โดยวิธีการสแกนนิ้วเข้าออก หรือการนับจำนวนคน ร่วมกับการเขียนรายละเอียดของงานที่ทำ สำหรับงานที่มีการจ่ายค่าแรงรายเดือนหรือเมื่องานแล้วเสร็จนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นการจ่ายให้กับผู้รับเหมาช่วงเป็นหลัก

3.2.5 สวัสดิการแรงงานต่างด้าว

สวัสดิการถือเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้รับเหมาพึงมีให้กับแรงงานต่างด้าวนอกเหนือจากเงินค่าจ้างที่แรงงานได้รับตามปกติ เหตุผลส่วนหนึ่งเกิดจากลักษณะโดยทั่วไปของงานก่อสร้างที่ต้องมีการเคลื่อนย้ายสถานที่ทำงานอยู่เสมอ ผู้รับเหมาจึงต้องจัดให้มีที่พักคนงานใกล้เคียงกับบริเวณโครงการ และมีรถรับ-ส่งคนงานไปกลับระหว่างที่พักและโครงการ นอกจากนี้ด้วยลักษณะของงานก่อสร้างซึ่งเป็นงานที่เสี่ยงอันตรายและอาจเกิดอุบัติเหตุได้ทุกเมื่อ ผู้รับเหมาอาจต้องจัดหาอุปกรณ์ป้องกันภัยให้กับแรงงานต่างด้าว รวมถึงการรักษาพยาบาลเมื่อมีแรงงานได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน โดยผู้รับเหมาแต่ละรายจะมีสวัสดิการอะไรให้กับแรงงานต่างด้าวบ้างนั้น ขึ้นอยู่กับการจัดการของ

ผู้บริหารโครงการเป็นสำคัญ สำหรับข้อมูลสวัสดิการแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาก่อสร้างในโครงการต่างๆ ที่ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจแสดงไว้ดังภาพที่ 3.5



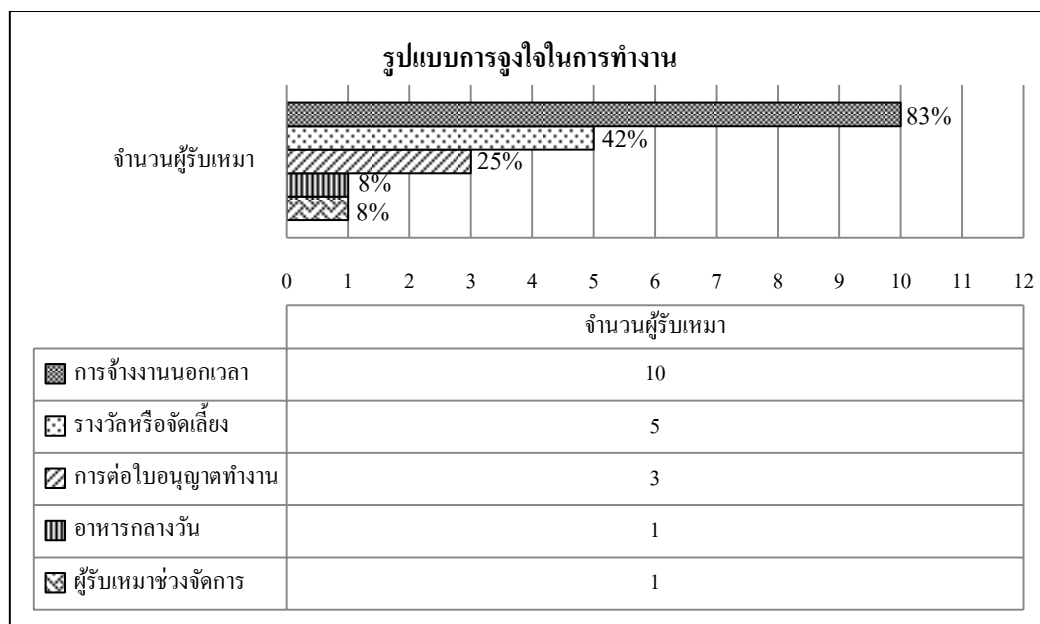
ภาพที่ 3.5 จำนวนร้อยละของบริษัทรับเหมาก่อสร้างจำแนกตามสวัสดิการแรงงานต่างด้าว

จากภาพที่ 3.5 พบว่าบริษัทรับเหมาก่อสร้างส่วนใหญ่มีสวัสดิการให้แรงงานต่างด้าวคือ ที่พักคนงาน จำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 83 เนื่องจากแรงงานต่างด้าวไม่มีที่พักเป็นหลักแหล่งในประเทศไทย ประกอบกับงานก่อสร้างจำเป็นต้องเคลื่อนย้ายไปตามสถานที่ที่ได้รับว่าจ้างให้มีการก่อสร้าง จึงต้องทำการสร้างที่พักให้กับแรงงานในบริเวณพื้นที่ใกล้กับโครงการ เพื่ออำนวยความสะดวกต่อการเดินทางมาทำงานของแรงงาน

3.2.6 การจูงใจให้แรงงานต่างด้าวทำงาน

การปรับค่าจ้างขั้นต่ำสูงขึ้นของประเทศไทยในปัจจุบัน ถือเป็นแรงจูงใจสำคัญที่ทำให้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายหลั่งไหลเข้าสู่ประเทศมากขึ้น เนื่องจากค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทยสูงกว่าประเทศเพื่อนบ้านมาก โดยค่าจ้างขั้นต่ำของไทยอยู่ที่ 260 ดอลลาร์ต่อเดือน พม่าอยู่ที่ 60 ดอลลาร์ต่อเดือน กัมพูชาและลาวอยู่ที่ 70 ดอลลาร์ต่อเดือน ซึ่งเฉลี่ยแล้วประเทศเพื่อนบ้านมีค่าจ้างขั้นต่ำน้อยกว่าประเทศไทย 4-5 เท่า (อนุสรณ์ ธรรมใจ, 2556) และด้วยเหตุผลจากความต้องการเงินเป็นหลัก จึงทำให้แรงงานต่างด้าวมักโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานเมื่อพบสถาน

ประกอบการอื่นที่ให้ค่าแรงสูงกว่า สิ่งหนึ่งที่ผู้รับเหมาควรทำเพื่อให้แรงงานต่างด้าวพึงพอใจในการทำงานและอยู่ทำงานด้วยกันไปในระยะยาวคือ การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับแรงงานต่างด้าว โดยข้อมูลการจูงใจให้แรงงานต่างด้าวทำงานของผู้รับเหมาก่อสร้างในโครงการต่างๆ ที่ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจแสดงไว้ดังภาพที่ 3.6



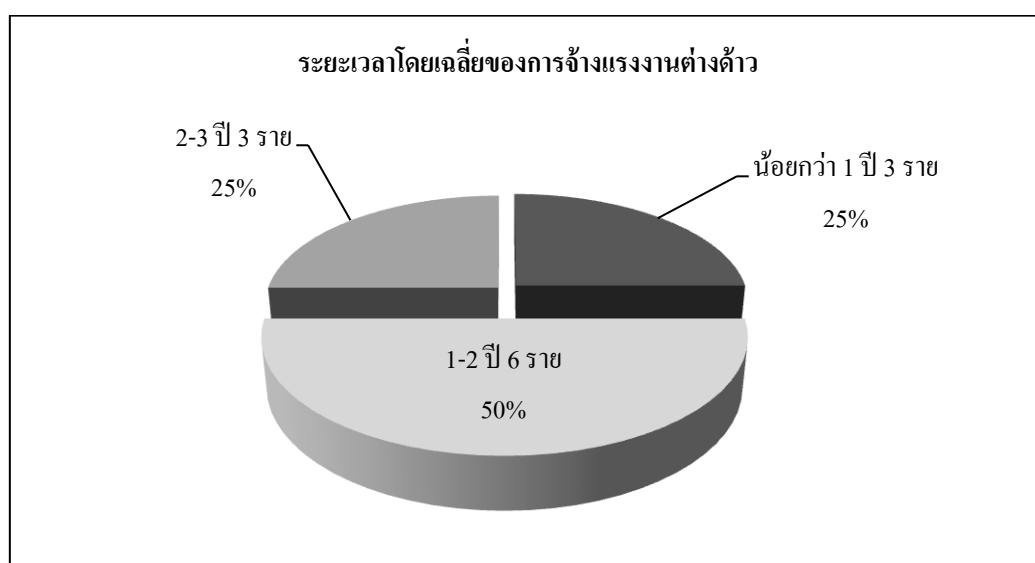
ภาพที่ 3.6 จำนวนร้อยละของบริษัทรับเหมาก่อสร้างจำแนกตามการจูงใจให้แรงงานต่างด้าวทำงาน

จากภาพที่ 3.6 พบว่าบริษัทรับเหมาก่อสร้างส่วนใหญ่มีรูปแบบการจูงใจให้แรงงานต่างด้าวทำงานกับตนเองต่อไปคือ การจัดให้มีการจ้างงานนอกเวลา (Over Time) กับแรงงานต่างด้าว ซึ่งพบเป็นจำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 83 สาเหตุที่การจูงใจแรงงานให้ทำงานด้วยวิธีนี้เป็นที่นิยมเนื่องจากแรงงานต่างด้าวอยากทำงานเพื่อให้ได้เงินเพิ่มขึ้น ในส่วนของผู้รับเหมาจะได้งานที่เพิ่มขึ้นจากการทำงานของแรงงานต่างด้าวเช่นกัน ซึ่งสร้างความพอใจต่อทั้งสองฝ่ายเพราะถือเป็นผลประโยชน์ที่ได้รับร่วมกัน

3.2.7 ระยะเวลาการจ้างแรงงานต่างด้าว

แรงงานต่างด้าวที่ได้รับการจ้างงานอย่างถูกกฎหมายโดยผ่านการพิสูจน์สัญชาติ (พม่า ลาว และกัมพูชา) จะได้รับหนังสือเดินทางหรือหนังสือเดินทางชั่วคราว และมีการตรวจลงตราวีซ่าเป็นตัวกำหนดการอยู่อาศัยในประเทศ โดยสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจะออกวีซ่าให้ครั้งละ 2 ปี

และสามารถทำงานในประเทศไทยได้ไม่เกิน 4 ปี เมื่อครบกำหนดจะถือว่าสิ้นสุดวาระการจ้างงาน (กระทรวงแรงงาน, กรมการจัดหางาน, 2556) แต่ด้วยปัจจัยต่างๆ มีส่วนทำให้แรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้างทำงานได้ไม่ครบตามอายุการจ้างงาน เช่น การโยกย้ายหรือเปลี่ยนสถานที่ทำงานของแรงงาน การเลิกจ้างอันเนื่องมาจากการขาดทักษะการทำงาน หรือปัญหาอื่นๆ ของตัวแรงงาน เป็นต้น สำหรับข้อมูลระยะเวลาการจ้างแรงงานต่างด้าวโดยเฉลี่ยของผู้รับเหมาก่อสร้างในโครงการต่างๆ ที่ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจแสดงไว้ดังภาพที่ 3.7



ภาพที่ 3.7 จำนวนร้อยละของบริษัทรับเหมาก่อสร้างจำแนกตามระยะเวลาการจ้างแรงงานต่างด้าวโดยเฉลี่ย

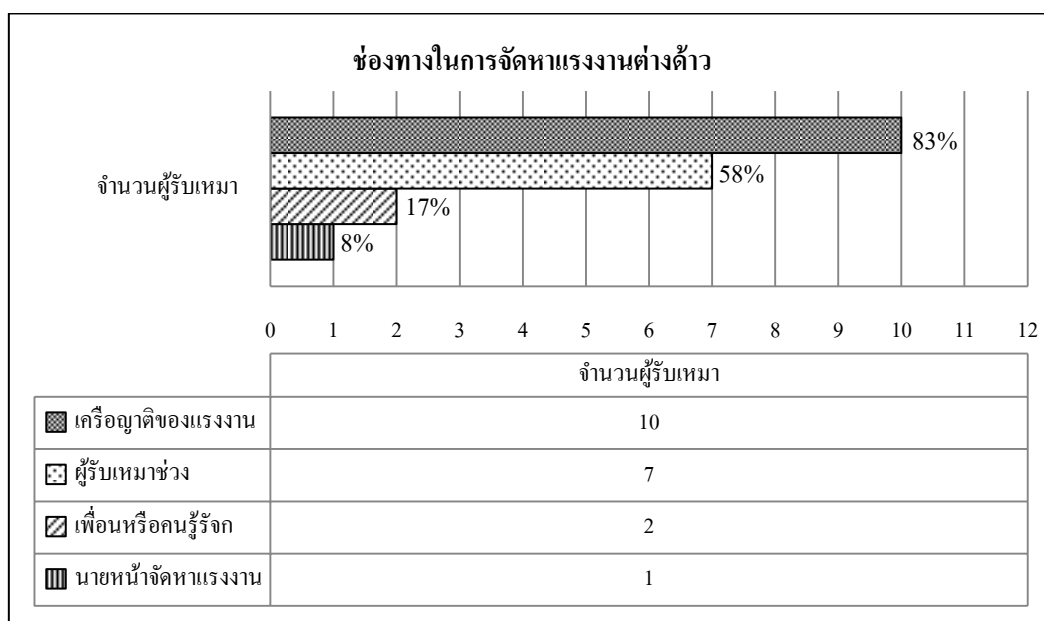
จากภาพที่ 3.7 พบว่าบริษัทรับเหมาก่อสร้างส่วนใหญ่มีระยะเวลาการจ้างแรงงานต่างด้าวโดยเฉลี่ย 1-2 ปี จำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 50 เนื่องจากผู้รับเหมาส่วนใหญ่จะมีการจ้างแรงงานต่างด้าวตามระยะเวลาของโครงการ ซึ่งโดยเฉลี่ยแล้วในโครงการหนึ่งๆ จะใช้เวลาการก่อสร้างประมาณ 1-2 ปี ในบริษัทที่มีการใช้แรงงานต่างด้าวน้อยกว่า 1 ปี เกิดจากการใช้ผู้รับเหมาช่วงเป็นหลัก เมื่อจบงานที่ทำจึงมีการแยกย้ายกันไปทำงานที่อื่นต่อไป ส่วนบริษัทที่มีการใช้แรงงานต่างด้าวตั้งแต่ 2-3 ปีนั้น เกิดจากโครงการมีระยะเวลาก่อสร้างยาวนาน แต่จากการสำรวจไม่พบว่ามีผู้รับเหมารายใดใช้แรงงานต่างด้าวมากกว่า 3 ปี

3.3 ที่มาและการจัดหาแรงงานต่างด้าว

3.3.1 ช่องทางการจัดหาแรงงานต่างด้าว

การจัดการแรงงานต่างด้าวเพื่อทำงานในกิจการมีหลายช่องทางด้วยกัน โดยมีทั้งการจัดการมาอย่างถูกต้องตามกฎหมายตามข้อตกลงระหว่างประเทศ (MOU) และการจัดหาจากแรงงานที่เข้าประเทศมาอย่างผิดกฎหมาย หรือแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง

กระบวนการจัดหาแรงงานต่างด้าวแบบถูกกฎหมายโดยการนำเข้าแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน หรือแรงงาน MOU นั้น ผู้รับเหมาสามารถดำเนินการเอง หรือจ้างนายหน้าที่เป็นบริษัท เพื่อดำเนินการจัดหาแรงงานให้ ซึ่งการจ้างนายหน้าจะมีการรับประกันแรงงานภายในระยะเวลาที่กำหนดร่วมกัน แต่จะมีค่าใช้จ่ายสูงกว่าการดำเนินการเองมาก ส่วนกระบวนการจัดหาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองแบบผิดกฎหมายนั้น เกิดจากการหลบหนีเข้าประเทศของแรงงานเพื่อทำงานยังสถานประกอบการต่างๆ ผ่านการชักชวนจากญาติพี่น้อง เพื่อน คนรู้จัก หรือขบวนการนายหน้า โดยนายจ้างที่มีแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายมาทำงานด้วย จะต้องพาแรงงานไปจดทะเบียนอนุญาตทำงานให้ถูกต้องในภายหลัง สำหรับข้อมูลช่องทางการจัดหาแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาก่อสร้างในโครงการต่างๆ ที่ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจแสดงไว้ดังภาพที่ 3.8

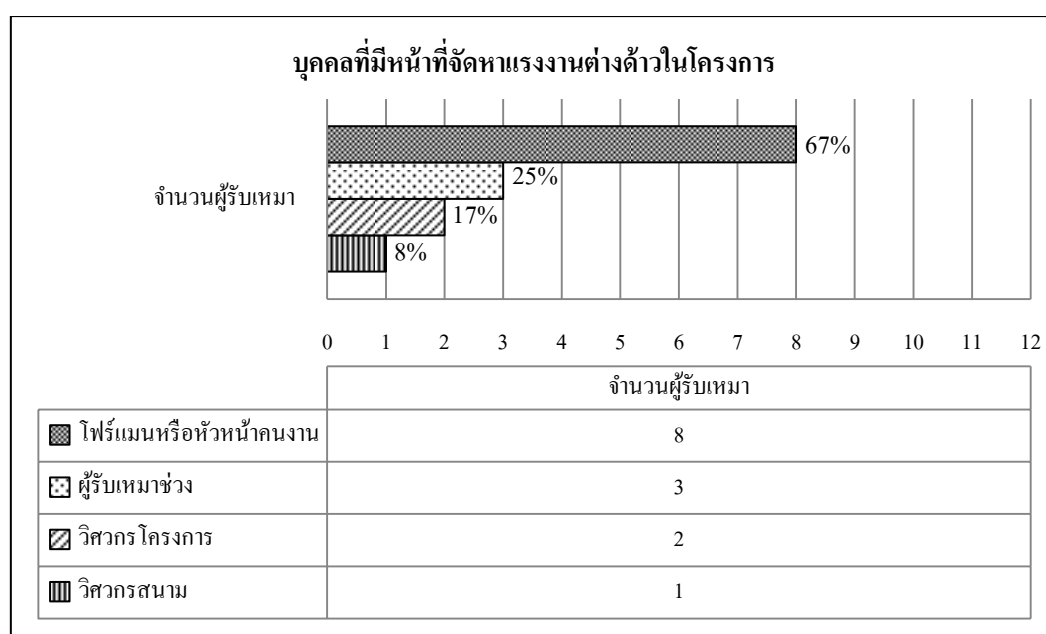


ภาพที่ 3.8 จำนวนร้อยละของบริษัทรับเหมาก่อสร้างจำแนกตามช่องทางการจัดหาแรงงานต่างด้าว

จากภาพที่ 3.8 พบว่าบริษัทรับเหมาก่อสร้างส่วนใหญ่มีช่องทางการจัดหาแรงงานต่างด้าวจากเครือข่ายของแรงงาน จำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 83 สาเหตุที่ทำให้การจัดหาวิธีนี้พบเป็นจำนวนมากเกิดจากแรงงานต่างด้าวจะมีการสอบถามผู้รับเหมาก่อนว่ามียางานให้ทำหรือไม่ หากผู้รับเหมาขาดแรงงานและต้องการเพิ่ม แรงงานต่างด้าวจะมีการชักชวนญาติพี่น้องเข้ามาทำงานด้วยกัน ซึ่งถือว่าเป็นวิธีที่สะดวกและผู้รับเหมาเองไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย

3.3.2 ผู้มีหน้าที่จัดหาแรงงานต่างด้าวในโครงการ

การจัดหาแรงงานเพื่อทำงานในโครงการก่อสร้างจะมีฝ่ายหรือบุคคลซึ่งรับหน้าที่ในการจัดการ เพื่อสนองต่อความต้องการแรงงานในแต่ละประเภทงานที่ผู้รับเหมาต้องทำ การจัดหาแรงงานต่างด้าวมักมีลักษณะเช่นเดียวกับแรงงานทั่วไป จำเป็นต้องมีผู้รับผิดชอบในการหาแรงงาน โดยผ่านการติดต่อกับตัวแรงงานงานโดยตรง หัวหน้าชุด หรือผู้รับจ้างช่วงที่เคยทำงานร่วมกันมาในโครงการก่อนๆ ซึ่งผู้ที่มีหน้าที่ในการจัดหาแรงงานต่างด้าวในโครงการอาจได้แก่ วิศวกร โครงการ วิศวกรสนาม โฟร์แมน หรือฝ่ายบุคคลของบริษัท เป็นต้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับขอบเขตความรับผิดชอบของบุคคลในแต่ละบริษัท หรือแต่ละโครงการ สำหรับข้อมูลบุคคลที่มีหน้าที่จัดหาแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาก่อสร้างในโครงการต่างๆ ที่ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจแสดงไว้ดังภาพที่ 3.9

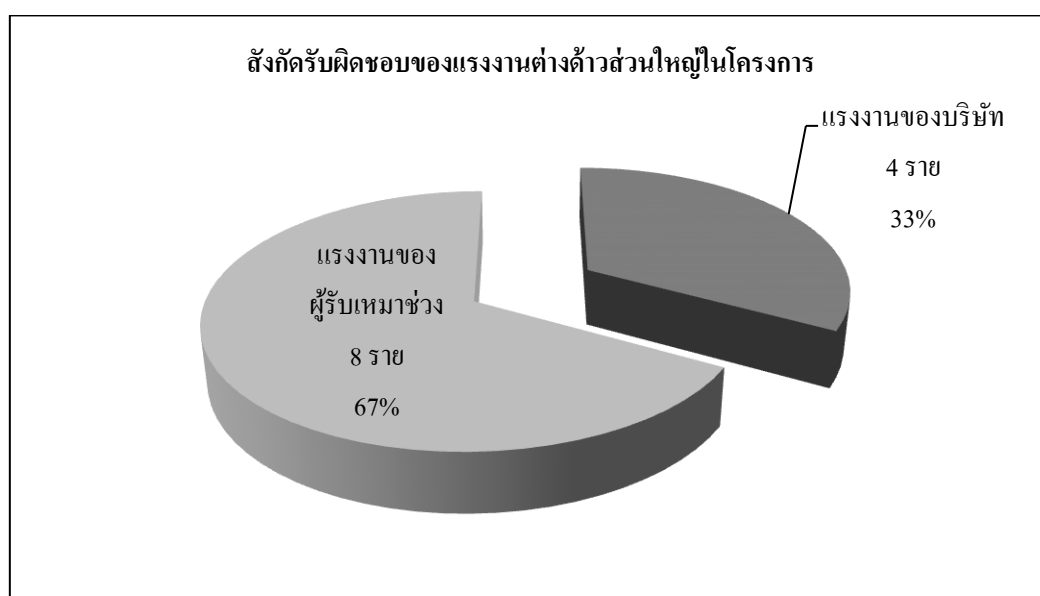


ภาพที่ 3.9 จำนวนร้อยละของบริษัทรับเหมาก่อสร้างจำแนกตามผู้มีหน้าที่จัดหาแรงงานต่างด้าว

จากภาพที่ 3.9 พบว่าบริษัทรับเหมาก่อสร้างส่วนใหญ่มีโฟร์แมนหรือหัวหน้าคนงานเป็นผู้จัดหาระงงานต่างด้าวในโครงการ จำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 83 เนื่องจากโฟร์แมนหรือหัวหน้าคนงานจะทำงานใกล้ชิดกับแรงงานต่างด้าวโดยตรง จึงสามารถชักชวนและจัดหาระงงานได้ง่ายกว่าบุคคลอื่นๆ ในโครงการ

3.3.3 สังกััรับผิคชอบของระงงานต่างด้าว

ระงงานต่างด้าวในโครงการต่างๆนั้น เมื่อแบ่งตามสังกัดรับผิคชอบระงงาน อาจแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ระงงานต่างด้าวของบริษัท และระงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาช่วง ระงงานต่างด้าวของบริษัทจะมีลักษณะการจ้างในรูปแบบของการจ้างระงงานซึ่งคิดค่าระงรายวัน การจ่ายค่าตอบแทนรวมถึงสวัสดิการต่างๆ ที่ระงงานต่างด้าวได้รับเป็นหน้าที่ของบริษัทผู้รับเหมาโดยตรง ส่วนระงงานของผู้รับเหมาช่วงนั้นประกอบด้วย 2 ประเภท คือ ระงงานจากการจ้างช่วงเฉพาะค่าแรง มีหัวหน้าชุดคนงานเป็นผู้รับเงินตามที่ตกลง ผู้รับเหมา มีหน้าที่เพียงจ่ายเงินแก่หัวหน้าชุดเท่านั้น และการจ้างช่วงทั้งค่าของค่าแรงหรือลักษณะของการจ้างทำของ ผู้รับเหมา มีหน้าที่จ่ายเงินแก่ผู้รับเหมาช่วงตามที่ตกลงการจ่ายงวดเงินกัน หน้าที่การจ่ายเงินให้กับระงงานเป็นของผู้รับเหมาช่วงเอง สำหรับข้อมูลสังกัดรับผิคชอบของระงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ในโครงการ จากผู้รับเหมาก่อสร้างในโครงการต่างๆ ที่ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจแสดงไว้ดังภาพที่ 3.10

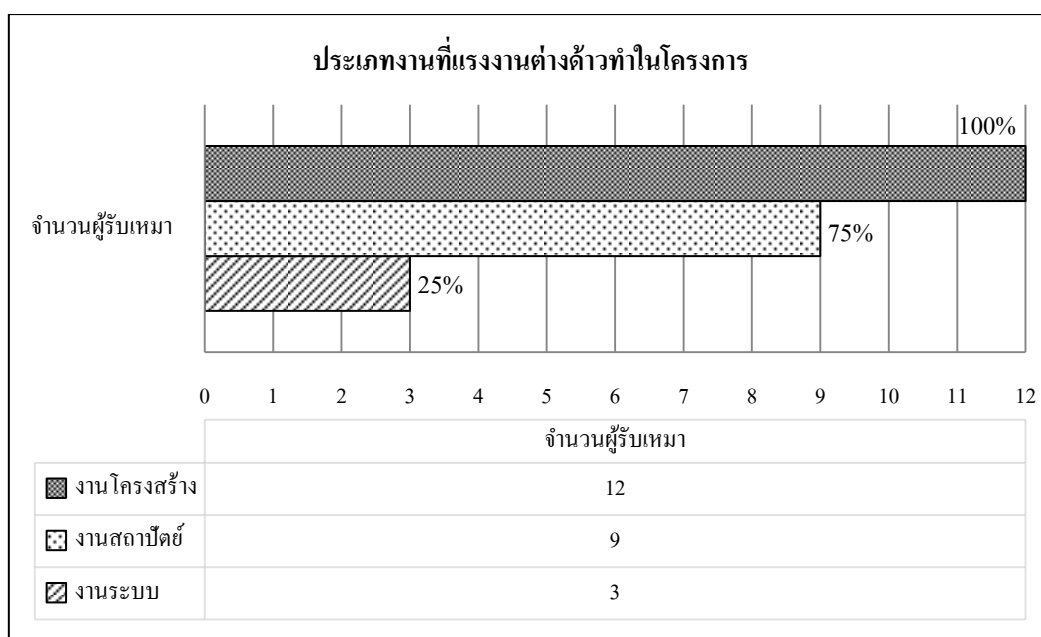


ภาพที่ 3.10 จำนวนร้อยละของบริษัทรับเหมาก่อสร้างจำแนกตามสังกัดรับผิคชอบระงงานต่างด้าว

จากภาพที่ 3.10 พบว่าบริษัทรับเหมาก่อสร้างส่วนใหญ่มีแรงงานต่างด้าวในโครงการเป็นของผู้รับเหมาช่วง ซึ่งพบจำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 67 เนื่องจากโครงการส่วนใหญ่จะมีการตัดช่วงงานตามลักษณะของงานในแต่ละส่วน แรงงานต่างด้าวที่พบมากในโครงการจึงมาจากผู้รับเหมาช่วงในหลายบริษัท

3.3.4 ประเภทงานของแรงงานต่างด้าว

การก่อสร้างในแต่ละโครงการจะมีประเภทงานที่ผู้รับเหมาต้องทำหลักๆ อยู่ด้วยกันทั้งสิ้น 3 งาน คือ งานโครงสร้าง ได้แก่ ฐานราก เสาและคาน พื้น บันได หลังคา เป็นต้น งานสถาปัตยกรรม ได้แก่ ก่อฉาบ ปูกระเบื้อง ทาสี เป็นต้น และงานระบบ ได้แก่ ไฟฟ้า สุขาภิบาล ปรับอากาศ เครื่องกล เป็นต้น ซึ่งในแต่ละประเภทงานจำเป็นต้องใช้แรงงานที่มีทักษะแตกต่างกันไป แรงงานต่างด้าวที่ฝ่ายผู้รับเหมาจัดหามาใช้นั้นจะมีทักษะและความสามารถตามลักษณะงานที่เคยผ่านมา การรับแรงงานต่างด้าวที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับเหมาจะช่วยให้งานประสบผลตามเป้าหมายได้ดี งานบางประเภทอาจไม่นิยมจ้างแรงงานต่างด้าว เช่น งานที่มีความซับซ้อนต้องใช้ทักษะฝีมือและความชำนาญสูง เป็นต้น สำหรับข้อมูลประเภทงานของแรงงานต่างด้าวจากผู้รับเหมาก่อสร้างในโครงการต่างๆ ที่ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจแสดงไว้ดังภาพที่ 3.11



ภาพที่ 3.11 จำนวนร้อยละของบริษัทรับเหมาก่อสร้างจำแนกตามประเภทงานของแรงงานต่างด้าว

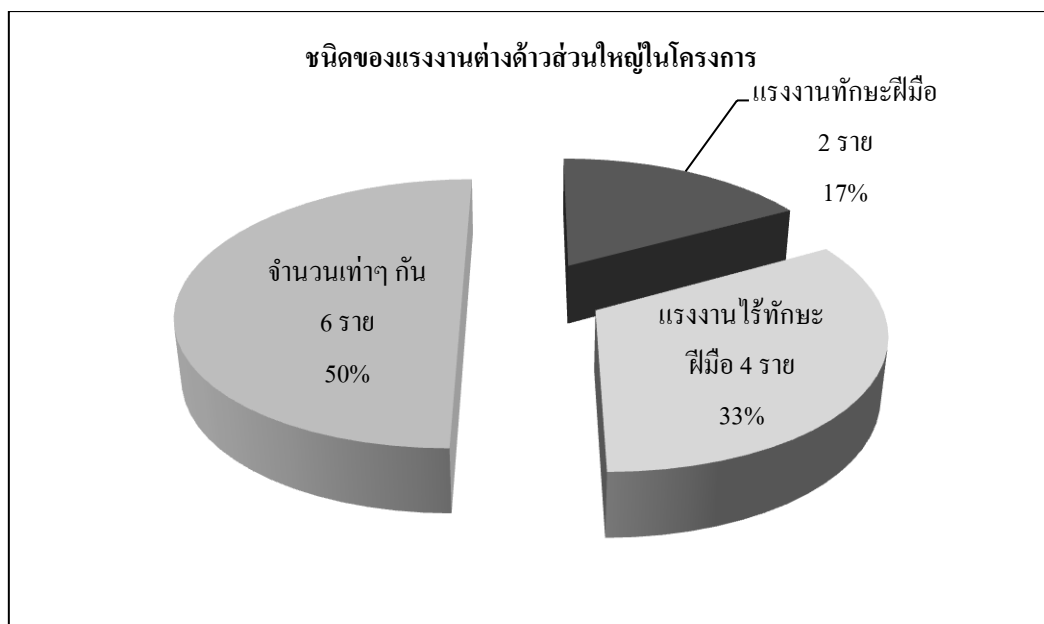
จากภาพที่ 3.11 พบว่าบริษัทรับเหมาก่อสร้างทั้ง 12 ราย มีประเภทงานที่แรงงานต่างด้าวทำในโครงการคือ งานโครงสร้าง คิดเป็นร้อยละ 100 เนื่องจากงานโครงสร้างเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะฝีมือของแรงงานมากนัก จะอาศัยกำลังในการทำงานเป็นหลัก เช่น เสาคาน พื้น หรือการตั้งแบบ เป็นต้น จึงเหมาะกับแรงงานต่างด้าวที่ส่วนใหญ่ยังคงมีทักษะฝีมือต่ำ ส่วนแรงงานต่างด้าวที่มีทักษะฝีมือจะสามารถทำงานสถาปัตยกรรมหรืองานระบบได้ แต่พบว่ายังคงมีจำนวนที่น้อยกว่า

3.3.5 ชนิดของแรงงานต่างด้าว

การจำแนกลักษณะงานตามทักษะฝีมือของแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้าง อาจแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะใหญ่ๆ คือ งานที่ต้องใช้ทักษะฝีมือ และงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะฝีมือหรืองานกรรมกร แต่หากจะพิจารณาที่ชนิดของแรงงานตามทักษะ โดยละเอียดแล้ว สามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภท (พิเชษฐ สุขเสกสรร, 2549) คือ

- 1) แรงงานมีทักษะ (Skilled Labor) คือ กลุ่มแรงงานที่มีความรู้ ความชำนาญในงาน มีความสามารถในการควบคุมและตรวจสอบ และมีหน้าที่รับผิดชอบมากกว่าแรงงานที่ไม่มีทักษะ โดยแรงงานส่วนใหญ่จะผ่านการฝึกอบรมในระดับอาชีวศึกษา ตำแหน่งงานของแรงงานกลุ่มนี้ได้แก่ โฟร์แมน หัวหน้างาน หัวหน้าช่าง เป็นต้น
- 2) แรงงานไม่มีทักษะ (Unskilled Labor) หรือแรงงานทั่วไป คือ แรงงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ไม่มีความซับซ้อน ไม่จำเป็นต้องใช้ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานสูง เป็นงานที่สามารถเรียนรู้ได้ในระยะเวลาสั้น และไม่จำเป็นต้องใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจมาก ซึ่งแรงงานประเภทนี้ส่วนใหญ่จะได้รับการศึกษาไม่สูง ตำแหน่งของแรงงานกลุ่มนี้ได้แก่ กรรมกร คนทำความสะอาด เป็นต้น
- 3) แรงงานกึ่งมีทักษะ (Semi-Skilled Labor) คือ แรงงานที่มีความรู้และทักษะความชำนาญงานไม่มาก สามารถปฏิบัติงานที่มีความซับซ้อนไม่สูงได้ สามารถรับผิดชอบงานที่ต้องตัดสินใจไม่มากได้ ตำแหน่งของแรงงานกลุ่มนี้ ได้แก่ ผู้ช่วยหรือผู้สนับสนุนแรงงานที่มีทักษะ เป็นต้น

สำหรับข้อมูลชนิดของแรงงานต่างด้าวจากผู้รับเหมาก่อสร้างในโครงการต่างๆ ที่ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจแสดงไว้ดังภาพที่ 3.12



ภาพที่ 3.12 จำนวนร้อยละของบริษัทรับเหมาก่อสร้างจำแนกชนิดของแรงงานต่างด้าว

จากภาพที่ 3.12 พบว่าบริษัทรับเหมาก่อสร้างส่วนใหญ่มีแรงงานในโครงการเป็นแรงงานทักษะฝีมือและแรงงานไร้ทักษะฝีมือในจำนวนเท่าๆกัน จำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 50 เนื่องจากแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานใหม่โดยส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ทักษะฝีมือ แต่เมื่อทำงานไประยะหนึ่งจะมีการพัฒนาจนสามารถเป็นแรงงานที่มีทักษะฝีมือได้ นอกจากนี้การเลือกผู้รับเหมาช่วงที่มีความชำนาญในงานแต่ละด้านจะช่วยให้ได้แรงงานต่างด้าวที่มีทักษะฝีมือในการทำงาน แรงงานต่างด้าวที่พบในโครงการจึงมีทั้งแรงงานไร้ฝีมือเพื่อทำงานในส่วนของงานกรรมกร และแรงงานฝีมือเพื่อทำงานที่ต้องใช้ทักษะความสามารถในจำนวนเท่าๆกัน

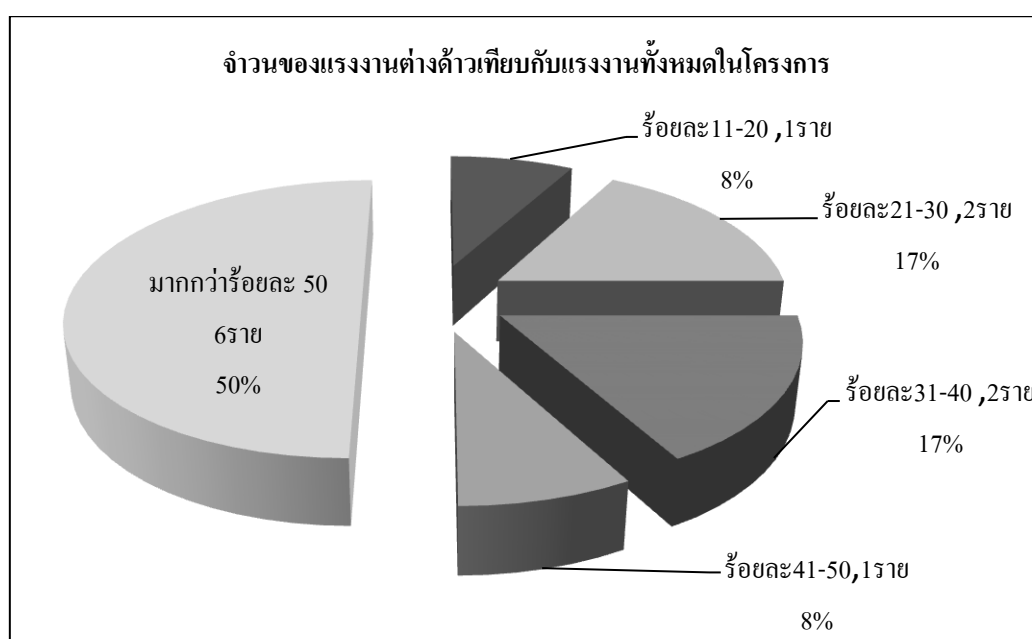
3.4 สัดส่วนของแรงงานต่างด้าวในโครงการ

3.4.1 จำนวนแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้าง

แรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้างนับวันยังมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ส่วนหนึ่งเกิดจากการลดจำนวนลงของแรงงานไทย ประกอบกับการทะลักเข้าประเทศของคนต่างด้าวเพื่อหางานทำในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก เนื่องจากอัตราค่าจ้างของประเทศไทยนั้นสูงกว่าประเทศของต้นทางของแรงงานหลายเท่า และจากการปรับค่าแรงขั้นต่ำของประเทศไทยที่สูงขึ้นยังเป็นปัจจัยดึงดูดให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาประกอบอาชีพ โดยจะกระจายตัวกันไปตามภาคธุรกิจต่างๆ ซึ่งสอดคล้อง

กับธุรกิจรับเหมาก่อสร้างที่กำลังขาดแคลนแรงงาน และต้องการใช้แรงงานเป็นจำนวนมากเพื่อการดำเนินการก่อสร้างประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

การจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อทำงานในโครงการก่อสร้างสามารถช่วยลดภาระต้นทุนค่าแรงของของผู้รับเหมาได้ในระดับหนึ่ง ประกอบกับแรงงานต่างด้าวเหล่านี้สามารถทดแทนแรงงานไทยในส่วนของขาดแคลนได้ จึงทำให้โครงการก่อสร้างหลายๆ โครงการมีการจ้างแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้น โดยพบว่าในโครงการก่อสร้างแต่ละโครงการจะมีแรงงานต่างด้าวสูงถึง 30-40% และหากเป็นพื้นที่ชานเมืองอาจพบมากกว่า 60% (ประชาชาติธุรกิจออนไลน์, 2553) สำหรับข้อมูลจำนวนแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้างของผู้รับเหมาตามโครงการต่างๆ ที่ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจแสดงไว้ดังภาพที่ 3.13



ภาพที่ 3.13 จำนวนร้อยละของบริษัทรับเหมาก่อสร้างจำแนกตามจำนวนแรงงานต่างด้าวในโครงการ

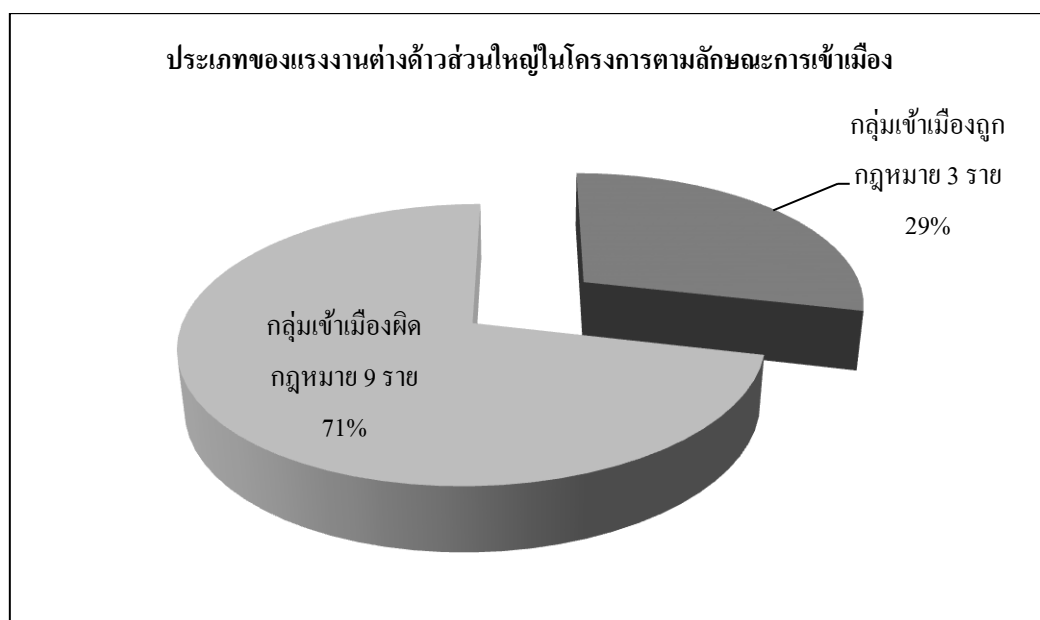
จากภาพที่ 3.13 พบว่าบริษัทรับเหมาก่อสร้างส่วนใหญ่มีแรงงานต่างด้าวในโครงการมากกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนแรงงานทั้งโครงการ เป็นจำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 50 โดยพบว่าผู้รับเหมาจำนวนนี้มีการใช้แรงงานต่างด้าวประมาณ 60-70% และในรายที่ใช้แรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมากอาจพบสูงถึง 90-95% ของจำนวนแรงงานทั้งโครงการ

3.4.2 ประเภทของแรงงานต่างด้าว

เมื่อแบ่งประเภทแรงงานต่างด้าวตามลักษณะการเข้าเมือง สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ กลุ่มเข้าเมืองถูกกฎหมาย และกลุ่มเข้าเมืองผิดกฎหมาย ซึ่งแต่ละกลุ่มสามารถแบ่งย่อยได้อีก ดังนี้ (พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2552 อ้างถึงในกรมการจัดหางาน สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2553)

- 1) คนต่างด้าวกลุ่มเข้าเมืองถูกกฎหมาย สามารถจำแนกได้เป็น 5 ประเภท ได้แก่ ประเภททั่วไป ประเภทตลอดชีพ ประเภทพิชิตภัยพิบัติ ประเภทส่งเสริมการลงทุน และประเภทนำเข้ามาตาม MOU
- 2) คนต่างด้าวกลุ่มเข้าเมืองผิดกฎหมาย สามารถจำแนกได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ ประเภทคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานตามมติ ครม. 3 สัญชาติ และประเภทชนกลุ่มน้อย

สำหรับข้อมูลประเภทของแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้างของผู้รับเหมาก่อสร้างในโครงการต่างๆ ที่ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจแสดงไว้ดังภาพที่ 3.14

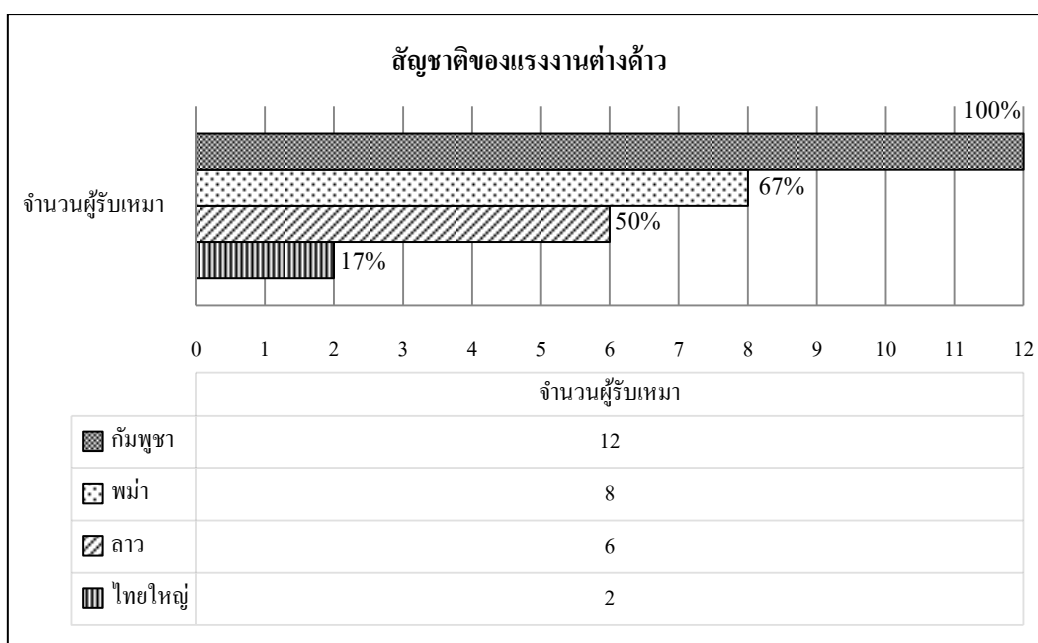


ภาพที่ 3.14 จำนวนร้อยละของบริษัทรับเหมาก่อสร้างจำแนกตามประเภทของแรงงานต่างด้าว

จากภาพที่ 3.14 พบว่าบริษัทรับเหมาก่อสร้างส่วนใหญ่มีแรงงานต่างด้าวในโครงการเป็นกลุ่มคนต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย จำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 71 เนื่องจากแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มาจากการลักลอบเข้าเมือง การพาแรงงานต่างด้าวไปจดทะเบียนอนุญาตทำงาน หรือการจ้างแรงงานนำเข้าตาม MOU มีค่าใช้จ่ายสูง จึงทำให้ไม่ได้รับความนิยมจากผู้รับเหมา

3.4.3 สัญชาติของแรงงานต่างด้าว

แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทยทั้งที่เข้าเมืองถูกกฎหมายและผิดกฎหมายนั้น โดยส่วนใหญ่เป็นแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านที่มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศไทย ได้แก่ พม่า ลาว และกัมพูชา ซึ่งปัจจุบันมีการตกลงการจ้างแรงงานร่วมกันอย่างถูกกฎหมายระหว่างรัฐบาลไทยและรัฐบาลประเทศเพื่อนบ้าน โดยการนำเข้าแรงงานผ่านข้อตกลงร่วมกันหรือ MOU แต่ยังคงพบปัญหาแรงงานจาก 3 ประเทศนี้ ลักลอบเข้ามาทำงานยังประเทศไทยอยู่เสมอ เนื่องจากประเทศไทยอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย 3 สัญชาติ สามารถจดทะเบียนอนุญาตทำงานได้ นอกจากแรงงาน 3 สัญชาติที่กล่าวมาแล้วยังพบแรงงานสัญชาติอื่นๆ ในประเทศไทยอีก เช่น ไทยใหญ่ และเวียตนาม เป็นต้น สำหรับข้อมูลสัญชาติของแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้างของผู้รับเหมาก่อสร้างในโครงการต่างๆ ที่ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจแสดงไว้ดังภาพที่ 3.15



ภาพที่ 3.15 จำนวนร้อยละของบริษัทรับเหมาก่อสร้างจำแนกตามสัญชาติของแรงงานต่างด้าว

จากภาพที่ 3.15 พบว่าบริษัทรับเหมาก่อสร้างทั้ง 12 ราย มีแรงงานต่างด้าวในโครงการเป็นแรงงานสัญชาติกัมพูชา คิดเป็นร้อยละ 100 โดยพบว่าผู้รับเหมา 9 จาก 12 ราย มีการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาทั้งโครงการมากกว่าแรงงานสัญชาติอื่น พบเพียงผู้รับเหมา 3 รายเท่านั้นที่มีแรงงานสัญชาติพม่ามากกว่าสัญชาติอื่น โดยผู้รับเหมาให้ความเห็นว่าแรงงานแต่ละสัญชาติทำงานได้ระดับใกล้เคียงกัน แต่แรงงานพม่าจะมีฝีมือดีกว่าในด้านงานปูน และแรงงานไทยใหญ่จะถนัดในประเภทงานสี

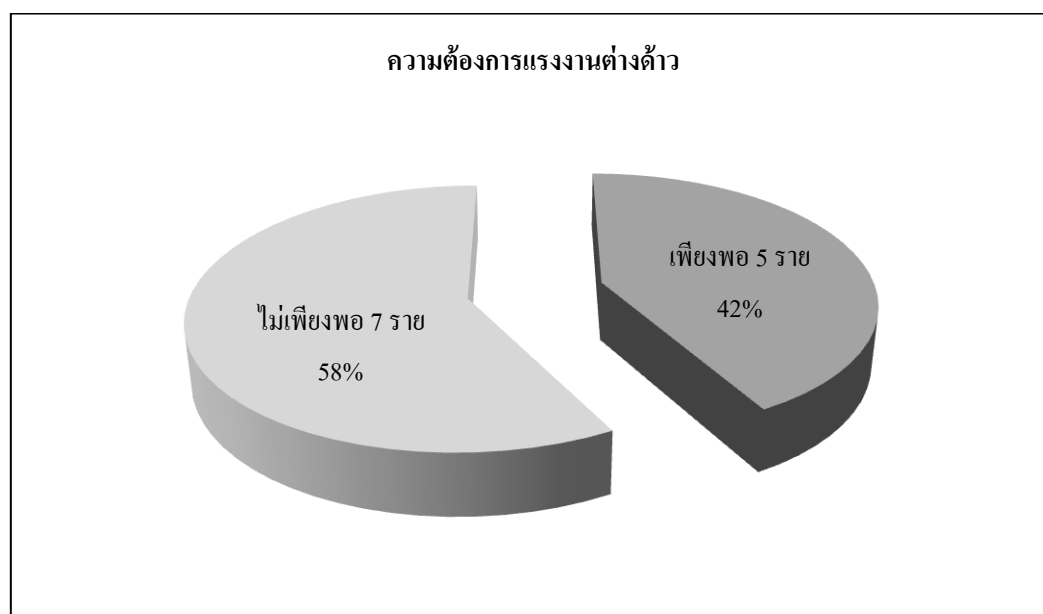
3.4.4 แนวโน้มของจำนวนแรงงานต่างด้าว

การขาดแคลนแรงงานไทยในอุตสาหกรรมก่อสร้างเกิดจากหลายสาเหตุด้วยกัน ซึ่งหนึ่งในสาเหตุสำคัญคือแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงอาชีพของคนไทย โดยพบว่าแรงงานไทยเปลี่ยนสายอาชีพจากการใช้แรงงานเป็นหลัก ไปสู่อาชีพที่มีความสะดวกสบายและรายได้ที่สูงกว่า เช่น งานโรงงานอุตสาหกรรม งานบริการ เป็นต้น และจุดนี้เองที่ทำให้แรงงานต่างด้าวขยับเข้ามาแทนที่แรงงานไทยในส่วนที่ขาดหายไปเรื่อยๆ ซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถของแรงงานต่างด้าวว่าสามารถทดแทนแรงงานไทยในส่วนงานต่างๆ ได้มากน้อยเพียงใด นอกจากนี้นโยบายของบริษัทในการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้าทำงาน ถือเป็นส่วนสำคัญในการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของจำนวนแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้าง

สำหรับข้อมูลแนวโน้มจำนวนแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้างของผู้รับเหมาในโครงการต่างๆ ที่ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจ พบว่าบริษัทรับเหมาก่อสร้างทั้งหมด จำนวน 12 ราย มีแนวโน้มของจำนวนแรงงานต่างด้าวในโครงการเพิ่มขึ้น คิดเป็น ร้อยละ 100 ซึ่งมีเหตุผลมาจากการที่อุตสาหกรรมก่อสร้างในปัจจุบันมีความเจริญมาก จึงทำให้บริษัทผู้รับเหมาได้รับการว่าจ้างงานเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับบุคลากรด้านแรงงานของประเทศไทยมีจำนวนน้อยและไม่คงที่จากปัจจัยต่างๆ อันได้แก่ การหยุดงานในช่วงเทศกาล หรือช่วงฤดูเก็บเกี่ยว เป็นต้น นอกจากนี้แรงงานไทยยังเปลี่ยนสายอาชีพเพื่อทำงานที่สบายกว่า เพราะได้รับค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท เท่ากัน เช่น งานโรงงานอุตสาหกรรม เป็นต้น จึงเป็นเหตุผลที่ผู้รับเหมาต้องจ้างแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้นเพื่อทดแทนแรงงานไทยในส่วนที่ขาดหายไป

3.4.5 ความต้องการแรงงานต่างด้าว

แรงงานต่างด้าวมิบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยขับเคลื่อนการก่อสร้างของประเทศไทยให้ดำเนินต่อไปได้อย่างไม่ติดขัด ในช่วงที่ภาวะเศรษฐกิจมีการขยายตัวสูงและแรงงานไทยขาดแคลน แม้ว่าจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้าสู่ประเทศไทยจะมีเป็นจำนวนมาก แต่อาจยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของผู้ประกอบการ ที่ต้องดำเนินธุรกิจใภาวะที่มีการใช้และแก่งแย่งแรงงานกันอย่างเข้มข้น ซึ่งเห็นได้จากการขยายระยะเวลาในการแจ้งความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของกรมการจัดหางาน อันเนื่องมาจากนายจ้างและสถานประกอบการจำนวนมากมีการร้องขอให้ขยายระยะเวลาดังกล่าวออกไป ซึ่งถือเป็นการเพิ่มโอกาสให้แก่ นายจ้างและสถานประกอบการที่ต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมาย (ประชาชาติธุรกิจออนไลน์, 2556) สำหรับข้อมูลความต้องการแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้างของผู้รับเหมาในโครงการต่างๆ ที่ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจแสดงไว้ดังภาพที่ 3.16



ภาพที่ 3.16 จำนวนร้อยละของบริษัทรับเหมาก่อสร้างจำแนกตามความต้องการแรงงานต่างด้าว

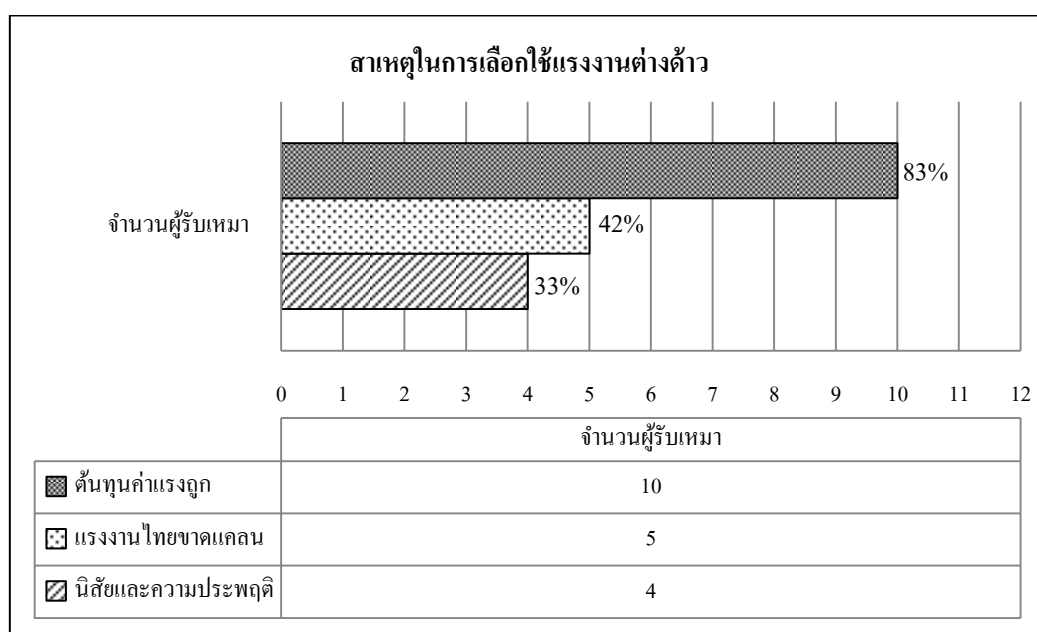
จากภาพที่ 3.16 พบว่าบริษัทรับเหมาก่อสร้างส่วนใหญ่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวในโครงการไม่พอเพียงและต้องการเพิ่ม จำนวน 7 ราย คิดเป็นร้อยละ 58 ซึ่งเหตุผลที่ผู้รับเหมายังคงต้องการแรงงานต่างด้าวเพิ่มเติม เนื่องจากแรงงานต่างด้าวมักโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานเมื่อ

พบว่ามียี่ห้ออื่นที่ให้ค่าจ้างสูงกว่า ทำให้แรงงานที่เหลืออยู่ไม่เพียงพอต่อการทำงาน นอกจากนี้ยังเกิดจากแรงงานต่างด้าวที่ผู้รับเหมามีอยู่คือคุณภาพหรือมีทักษะการทำงานต่ำ จึงมีความต้องการแรงงานต่างด้าวที่มีทักษะเข้ามาทดแทน

3.5 เหตุผลการเลือกใช้แรงงานต่างด้าว

3.5.1 สาเหตุการเลือกใช้แรงงานต่างด้าว

การที่แรงงานต่างด้าวเข้ามามีบทบาทสำคัญในอุตสาหกรรมก่อสร้างและอุตสาหกรรมต่างๆ ของประเทศไทยนั้น คงปฏิเสธไม่ได้ว่าหลายภาคส่วนยังมีการใช้ทรัพยากรแรงงานอย่างเข้มข้นเพื่อเป็นการลดต้นทุนการผลิตจากการใช้เทคโนโลยี จึงทำให้แรงงานคนยังคงเป็นที่ต้องการอย่างมาก การมีแรงงานต่างด้าวเข้ามาช่วยทดแทนส่วนที่ขาดของแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรมต่างๆ ถือเป็นส่วนที่ช่วยเติมเต็มให้แรงงานไม่ขาดจากระบบ โดยนายจ้างหรือผู้ประกอบการย่อมมีเหตุผลในการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวในกิจการของตน ผู้รับเหมาในอุตสาหกรรมก่อสร้างก็เช่นเดียวกับเจ้าของกิจการอื่นๆ ที่จำเป็นต้องอาศัยเหตุผลในการจ้างแรงงานต่างด้าวเช่นเดียวกัน สำหรับข้อมูลสาเหตุการเลือกใช้แรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาก่อสร้างในโครงการต่างๆ ที่ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจแสดงไว้ดังภาพที่ 3.17

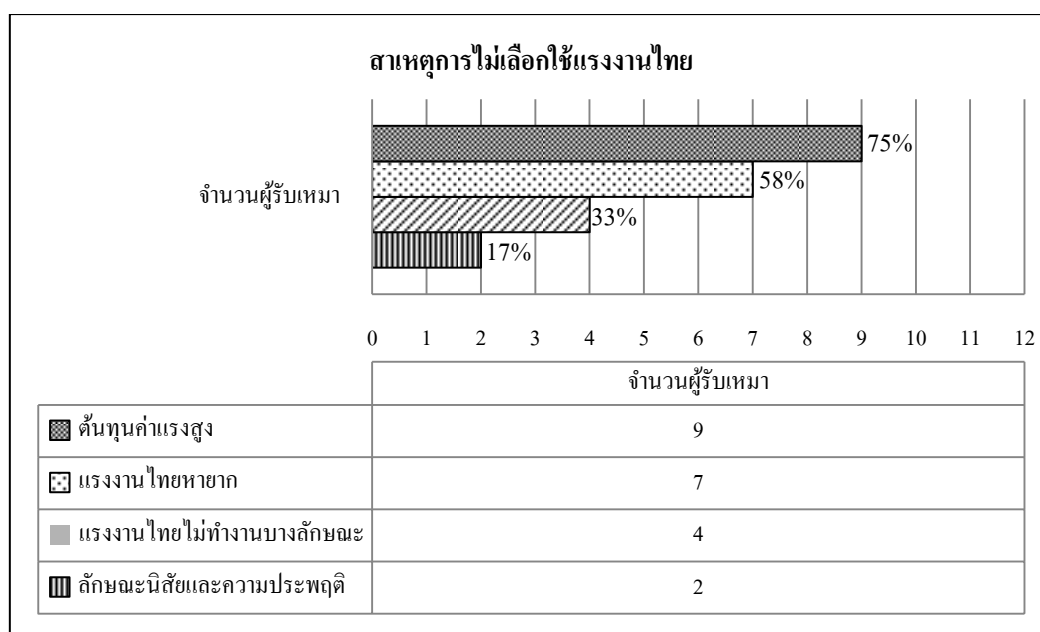


ภาพที่ 3.17 จำนวนร้อยละของบริษัทรับเหมาก่อสร้างจำแนกตามสาเหตุการเลือกใช้แรงงานต่างด้าว

จากภาพที่ 3.17 พบว่าบริษัทรับเหมาก่อสร้างส่วนใหญ่มีสาเหตุหลักในการเลือกใช้แรงงานต่างด้าวคือ ต้นทุนค่าแรงถูก จำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 83 เนื่องจากค่าแรงของแรงงานส่งผลกระทบต่อต้นทุนของโครงการ การใช้แรงงานต่างด้าวที่มีต้นทุนค่าแรงถูกกว่าแรงงานไทยจะช่วยให้ผู้รับเหมาประหยัดต้นทุนได้มาก

3.5.2 สาเหตุการไม่เลือกใช้แรงงานไทย

การที่แรงงานไทยในอุตสาหกรรมก่อสร้างมีจำนวนลดน้อยลงในขณะที่การก่อสร้างมีการขยายตัว ประกอบกับการมีแรงงานต่างด้าวเข้ามาให้ผู้รับเหมาเลือกใช้ จึงทำให้ผู้รับเหมา มีการปรับเปลี่ยนการจ้างแรงงาน จากแต่เดิมที่นิยมจ้างเพียงแต่แรงงานไทยเพียงอย่างเดียว ปัจจุบันโครงการหลายโครงการมีการจ้างแรงงานไทยควบคู่กับการจ้างแรงงานต่างด้าวมากขึ้น การพึ่งพาแรงงานไทยเพียงอย่างเดียวทั้งโครงการไม่สามารถทำได้ด้วยเหตุผลต่างๆ เช่น แรงงานไทยหายาก หรือมีต้นทุนค่าแรงสูง เป็นต้น เหตุผลเหล่านี้มีส่วนช่วยสนับสนุนการตัดสินใจของผู้รับเหมาในการเลือกที่จะไม่จ้างแรงงานไทยทั้งโครงการ สำหรับข้อมูลเหตุผลสาเหตุไม่เลือกใช้แรงงานไทยทั้งหมดในโครงการก่อสร้างของผู้รับเหมาก่อสร้างในโครงการต่างๆ ที่ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจแสดงไว้ดังภาพที่ 3.18



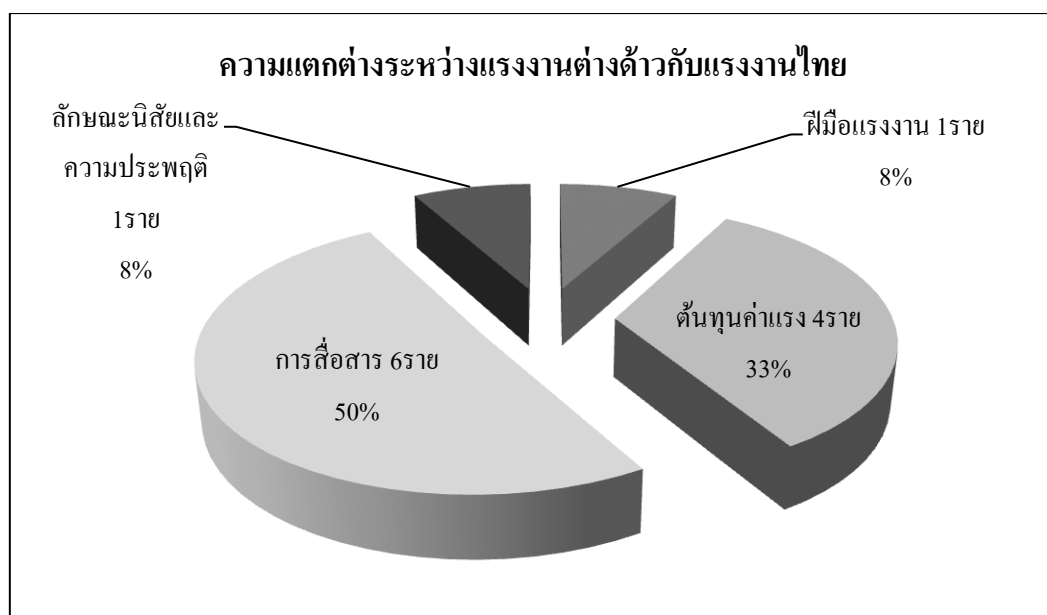
ภาพที่ 3.18 จำนวนร้อยละของบริษัทรับเหมาก่อสร้างจำแนกตามสาเหตุการไม่เลือกใช้แรงงานไทย

จากภาพที่ 3.18 พบว่าบริษัทรับเหมาก่อสร้างส่วนใหญ่มีสาเหตุการไม่เลือกใช้แรงงานไทยในโครงการทั้งหมดคือ ต้นทุนค่าแรงสูง จำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 75 เนื่องจากแรงงานไทยในปัจจุบันมีต้นทุนค่าแรงสูงกว่าแรงงานต่างด้าวอยู่มาก ส่วนหนึ่งเกิดจากการคุ้มครองโดยกฎหมายที่กำหนดค่าแรงขั้นต่ำเพิ่มขึ้นจากเดิม ทำให้ส่งผลกระทบต่อต้นทุนของผู้รับเหมาเป็นอย่างมากหากมีการจ้างแรงงานไทยทำงานทั้งโครงการ

3.5.3 ความแตกต่างระหว่างแรงงานต่างด้าวกับแรงงานไทย

สิ่งที่นายจ้างหรือสถานประกอบการต้องคำนึงถึงระหว่างการเลือกจ้างแรงงานไทยหรือแรงงานต่างด้าวนั้นคือ ต้องมองในลักษณะของธุรกิจตนเองว่าเหมาะสมกับการจ้างแรงงานชนิดใด เนื่องจากแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวมีความแตกต่างกันในด้านต่างๆ พอสมควร การเลือกใช้แรงงานชนิดใดนั้นอาจก่อให้เกิดผลดีในด้านหนึ่ง แต่อาจส่งผลกระทบต่ออีกด้านหนึ่งเช่นกัน เช่น แรงงานไทยจะสามารถทำงานที่ต้องใช้ทักษะฝีมือได้ดี แต่มีข้อเสียตรงที่มีค่าจ้างแรงงานสูง หรือการที่แรงงานต่างด้าวมีความขยันในการทำงานสูง แต่มีทักษะฝีมือต่ำ ส่งผลให้งานที่ได้ขาดคุณภาพ เป็นต้น ในส่วนของผู้รับเหมาก่อสร้างที่ต้องมีการจ้างแรงงานไทยหรือแรงงานต่างด้าวในการทำงานนั้น จะขึ้นอยู่กับเหตุผลในการตัดสินใจถึงความแตกต่างระหว่างแรงงานทั้งสองกลุ่ม เพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะงานและกิจการของตน

สำหรับข้อมูลความคิดเห็นถึงความแตกต่างระหว่างแรงงานต่างด้าวกับแรงงานไทยของผู้รับเหมาก่อสร้างในโครงการต่างๆ ที่ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจ พบว่าบริษัทรับเหมาก่อสร้างส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า การสื่อสารถือเป็นสิ่งที่มีความแตกต่างระหว่างแรงงานต่างด้าวและแรงงานไทยมากที่สุด จำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 50 เนื่องจากผู้รับเหมาส่วนใหญ่เห็นว่าแรงงานต่างด้าวมีความสามารถในการพัฒนาทักษะฝีมือได้เมื่อมีการทำงานไปสักระยะหนึ่ง และการจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีทักษะฝีมือจะมีค่าจ้างไม่แตกต่างจากแรงงานไทยมากนัก ส่วนด้านนิสัยและความประพฤติของแรงงานต่างด้าวจะคล้ายกับคนไทย จึงไม่เห็นถึงความแตกต่างที่เกิดขึ้น แต่สิ่งที่แตกต่างกันมากและส่งผลให้เกิดปัญหาคือ ความแตกต่างกันทางภาษา เพราะถือเป็นอุปสรรคสำคัญในการสื่อสารและการทำงาน ซึ่งแสดงไว้ดังภาพที่ 3.19



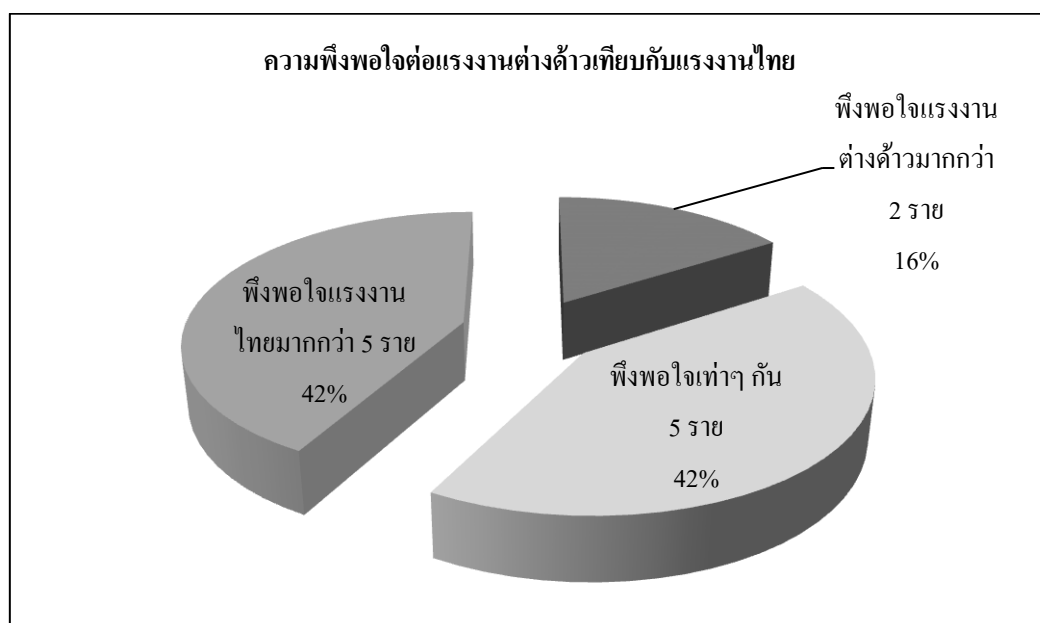
ภาพที่ 3.19 จำนวนร้อยละของบริษัทรับเหมาก่อสร้างจำแนกตามความแตกต่างระหว่างแรงงานต่างด้าวกับแรงงานไทย

3.5.4 ระดับความพึงพอใจต่อแรงงานต่างด้าว

ด้วยความแตกต่างระหว่างแรงงานต่างด้าวกับแรงงานไทยที่มีในหลายด้านตามที่ได้กล่าวมาในหัวข้อที่แล้วนั้น จึงทำให้ผู้รับเหมาที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวเกิดข้อเปรียบเทียบถึงข้อดีและข้อเสียที่เกิดขึ้น สิ่งที่ผู้รับเหมาได้รับการจ้างแรงงานต่างด้าวอาจมีความคุ้มค่ากว่าแรงงานไทยในบางเรื่อง แต่ในบางเรื่องแรงงานต่างด้าวก็เป็นตัวการสร้างปัญหา อันส่งผลกระทบต่อผู้รับเหมาในด้านต่างๆ เช่นกัน ขึ้นอยู่กับผู้รับเหมาว่ามีความพึงพอใจจากการจ้างแรงงานต่างด้าวมากน้อยเพียงใด หากผู้รับเหมามีความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าว จะสามารถยอมรับในข้อเสียเหล่านั้นได้ แต่หากมีความไม่พอใจจากการจ้างเกิดขึ้น ผู้รับเหมาจำเป็นต้องหาวิธีการแก้ไขปัญหาดังกล่าวหรือทำการจ้างแรงงานไทยตามเดิม

สำหรับข้อมูลระดับความพึงพอใจต่อแรงงานต่างด้าวจากผู้รับเหมาก่อสร้างในโครงการต่างๆ ที่ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจ พบว่าบริษัทรับเหมาก่อสร้างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจแรงงานไทยมากกว่าแรงงานต่างด้าว และพึงพอใจเท่าๆ กัน จำนวนละ 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 41.7 โดยผู้รับเหมาส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่ายังคงพอใจในข้อดีของแรงงานไทยมากกว่าแรงงานต่างด้าวใน

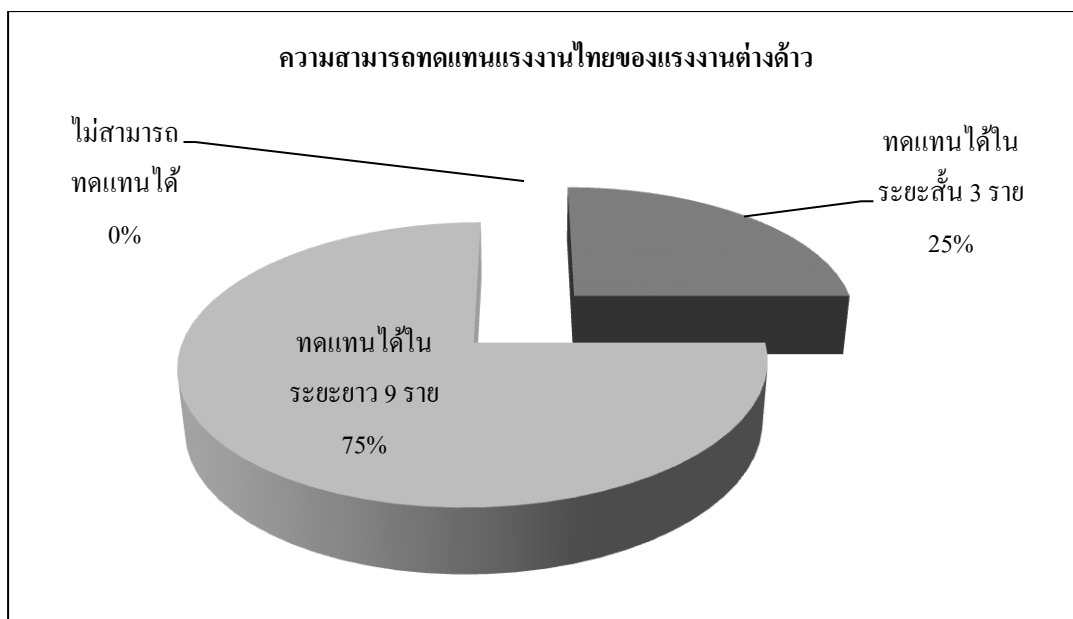
เรื่องทักษะฝีมือการทำงาน และเรื่องการสื่อสารที่ทำให้สะดวกกว่า แต่ผู้รับเหมาส่วนหนึ่งมองว่าแรงงานต่างด้าวไม่ได้เข้ามาเพื่อทดแทนในส่วนแรงงานฝีมือของไทย แต่จะช่วยเติมเต็มในส่วนองแรงงานกรรมกรที่ขาดแคลน จึงทำให้มีความพึงพอใจเท่าๆ กัน ซึ่งแสดงไว้ดังภาพที่ 3.20



ภาพที่ 3.20 จำนวนร้อยละของบริษัทรับเหมาก่อสร้างจำแนกตามระดับความพึงพอใจต่อแรงงานต่างด้าว

3.5.5 ความสามารถทดแทนแรงงานไทยของแรงงานต่างด้าว

ความสามารถในการทดแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลนของแรงงานต่างด้าวนั้นจะขึ้นอยู่กับชนิดงานที่ทำเป็นสำคัญ หากงานไม่มีความซับซ้อนหรือยุ่งยาก แรงงานต่างด้าวจะสามารถทดแทนแรงงานไทยได้เป็นอย่างดี แต่งานส่วนใหญ่ในอุตสาหกรรมก่อสร้างเป็นงานที่ต้องอาศัยทักษะฝีมือ ประกอบด้วยกระบวนการทำงานเฉพาะด้านที่แตกต่างกัน เช่น งานปูน งานเหล็ก งานไม้ เป็นต้น แรงงานต่างด้าวที่ไม่มีพื้นฐานการทำงานในส่วนนี้จึงไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะทดแทนแรงงานฝีมือไทยในส่วนที่ขาดหายไป และอาจทดแทนได้เพียงแรงงานกรรมกรเท่านั้น สำหรับข้อมูลการทดแทนแรงงานไทยของแรงงานต่างด้าวจากผู้รับเหมาก่อสร้างในโครงการต่างๆ ที่ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจแสดงไว้ดังภาพที่ 3.21



ภาพที่ 3.21 จำนวนร้อยละของบริษัทรับเหมาก่อสร้างจำแนกตามความสามารถทดแทนแรงงานไทยของแรงงานต่างด้าว

จากภาพที่ 3.21 พบว่าบริษัทรับเหมาก่อสร้างส่วนใหญ่มีความเห็นว่าแรงงานต่างด้าวสามารถทดแทนแรงงานไทยได้ในระยะเวลา จำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 75 เนื่องจากผู้รับเหมามองว่าประเทศไทยยังคงต้องพึ่งพาการใช้แรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้างไปอีกนาน แรงงานต่างด้าวที่เป็นแรงงานไร้ทักษะหรือแรงงานกรรมกรจะสามารถพัฒนาและเป็นแรงงานทักษะฝีมือได้ ประกอบกับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในอนาคต ทำให้เป็นไปได้อย่างสูงที่ผู้รับเหมาจะสามารถเข้าถึงการจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องกฎหมายได้ง่ายขึ้นกว่าปัจจุบัน

3.6 สรุปท้ายบท

รูปแบบการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาส่วนใหญ่จะไม่มีการทำสัญญาจ้างกับตัวแรงงานโดยตรง การตกลงจ้างเป็นเพียงสัญญาปากเปล่าเท่านั้น โดยมีการจ้างแบบคิดค่าแรงรายวันเป็นจำนวนมากที่สุด อัตราค่าจ้างที่แรงงานต่างด้าวได้รับจะขึ้นอยู่กับประเพณีของผู้รับเหมา โดยแรงงานต่างด้าวชนิดแรงงานฝีมือชายถือเป็นแรงงานที่มีค่าจ้างมากที่สุดและสูงกว่าค่าแรงขั้นต่ำ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของค่าจ้างอยู่ที่ 322 บาท/วัน ระยะเวลาการจ่ายเงินค่าจ้างของผู้รับเหมาส่วนใหญ่จะจ่าย 2 สัปดาห์/ครั้ง สวัสดิการที่แรงงานต่างด้าวได้รับนอกเหนือจากค่าจ้างที่

ผู้รับเหมาส่วนใหญ่มีให้คือที่พักคนงาน และมีการจ้างงานนอกเวลาอยู่เสมอเพื่อเป็นการจูงใจให้แรงงานต่างด้าวไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น สำหรับระยะเวลาโดยเฉลี่ยที่แรงงานต่างด้าวทำงานร่วมกับผู้รับเหมาจะอยู่ที่ 1-2 ปี เทียบเท่ากับระยะเวลาโครงการ

ช่องทางการจัดหาแรงงานต่างด้าวโดยส่วนใหญ่จะถูกชักชวนมาโดยเครือข่ายของแรงงานเพื่อเข้ามาทำงานในบริษัทเดียวกัน ซึ่งผู้มีหน้าที่รับผิดชอบจัดหาแรงงานต่างด้าวเพื่อใช้ในโครงการคือ โฟร์แมนหรือหัวหน้าคนงานเป็นหลัก แรงงานต่างด้าวที่ใช้ในโครงการมีทั้งแรงงานของบริษัทและแรงงานจากผู้รับเหมาช่วง แต่งานก่อสร้างในโครงการหนึ่งๆ มีหลายประเภทงาน จึงทำให้ผู้รับเหมาต้องใช้แรงงานจากการจ้างผู้รับเหมาช่วงเพื่อทำงานในจำนวนที่มากกว่า โดยประเภทงานที่แรงงานต่างด้าวทำเป็นจำนวนมากคือ งานโครงสร้าง เนื่องจากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะและความสามารถมากนัก แรงงานต่างด้าวที่ผ่านการทำงานมาระยะหนึ่งจะมีการพัฒนาทักษะฝีมือจากประสบการณ์ ทำให้ในโครงการก่อสร้างมีจำนวนแรงงานทักษะฝีมือ และแรงงานไร้ทักษะฝีมือหรือแรงงานกรรมกรในจำนวนเท่าๆกัน

เมื่อเทียบสัดส่วนของแรงงานต่างด้าวในโครงการหนึ่งๆ พบว่าผู้รับเหมาส่วนใหญ่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมากกว่าร้อยละ 50 เมื่อเทียบกับแรงงานทั้งหมด และอาจมีมากถึงร้อยละ 90-95 โดยแรงงานต่างด้าวที่ผู้รับเหมาจ้างนั้นเป็นแรงงานต่างด้าวก่อสร้างกลุ่มเข้าเมืองผิดกฎหมาย พบเพียงผู้รับเหมาจำนวนน้อยที่มีการจดทะเบียนอนุญาตทำงานให้กับแรงงานต่างด้าว หรือมีการจ้างแรงงานต่างด้าวผ่านการนำเข้าจากประเทศต้นทาง (MOU) แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในโครงการก่อสร้างส่วนใหญ่มาจากประเทศเพื่อนบ้าน พบจำนวนมากที่สุดคือ สัญชาติกัมพูชา พม่า ลาว และไทยใหญ่ ตามลำดับ สำหรับแนวโน้มการใช้แรงงานต่างด้าวในโครงการพบว่าเพิ่มขึ้นอันเนื่องมาจากการขาดแคลนของแรงงานไทยในช่วงที่การก่อสร้างมีการขยายตัวสูง โดยผู้รับเหมาส่วนใหญ่ยังคงมีความต้องการแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ สาเหตุจากการที่แรงงานต่างด้าวมักมีการโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงาน หรือแรงงานต่างด้าวที่ผู้รับเหมาอยู่ด้วยคุณภาพจึงต้องทำการหาแรงงานเข้ามาเพิ่มเป็นการทดแทน

สำหรับเหตุผลหลักที่ผู้รับเหมาเลือกใช้แรงงานต่างด้าวโดยไม่ใช้แรงงานไทยทั้งโครงการเนื่องจากแรงงานต่างด้าวมักมีค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานไทย ส่งผลต่อการลดต้นทุนด้านค่าแรงคนงานของ

ผู้รับเหมาเป็นอย่างมาก แต่แรงงานต่างด้าวยังคงมีความแตกต่างกับแรงงานไทยในด้านภาษา ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคต่อผู้รับเหมาในด้านการสื่อสาร ผู้รับเหมาส่วนใหญ่จึงยังคงพอใจในการใช้แรงงานไทยมากกว่า ทั้งในเรื่องของการสื่อสารและทักษะฝีมือ เว้นแต่การนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทนแรงงานไทยในส่วนของงานกรรมกรที่ขาดแคลน จะทำให้ผู้รับเหมาพึงพอใจแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวเท่าๆ กัน โดยผู้รับเหมาส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าแรงงานต่างด้าวจะสามารถทดแทนแรงงานไทยได้ในระยะยาว เนื่องจากผู้รับเหมายังคงต้องพึ่งพาการใช้แรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้างไปอีกนาน ประกอบกับแรงงานต่างด้าวสามารถพัฒนาฝีมือจากประสบการณ์การทำงานที่เพิ่มขึ้นอยู่เสมอ

บทที่ 4

การวิเคราะห์ความสำคัญของปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้าง

เนื้อหาในบทนี้จะกล่าวถึงการวิเคราะห์เพื่อหาความสำคัญของประเด็นปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้าง เริ่มตั้งแต่การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์เบื้องต้นเกี่ยวกับประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นต่อผู้รับเหมาในด้านต่างๆ เพื่อนำประเด็นปัญหาไปทำการพัฒนาแบบสัมภาษณ์ในการสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวข้อง และนำผลการสำรวจที่ได้มาทำการประเมินระดับความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญของปัญหา ซึ่งรายละเอียดการวิเคราะห์จะได้กล่าวในหัวข้อต่อไป

4.1 การวิเคราะห์เพื่อรวบรวมประเด็นปัญหาเบื้องต้น

การรวบรวมประเด็นปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้างนั้น ผู้วิจัยได้ทำการศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามที่ได้กล่าวไว้ในบทที่ 2 โดยศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าวของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างโดยตรง งานวิจัยที่เกี่ยวกับปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าวในธุรกิจต่างๆ และภาพรวมของปัญหาแรงงานต่างด้าวในระดับประเทศ อาทิเช่น การใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ (ณัฐชนันท์ วงศ์มูลิทธิกรณ, 2552) แรงต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ (พิมพ์ชนก บุลยเลิศ, 2551) การแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างโดยใช้แรงงานต่างด้าว (ชิตวิตร สัตยอริย, 2552) การเปรียบเทียบแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้างของไทย (อรรถสิทธิ์ อัตโถปกรณ์, 2550) แรงงานก่อสร้างต่างด้าวในสิงคโปร์ (Oferi, n.d.) การหยุดงานจากการเจ็บป่วยของแรงงานต่างด้าว (Chia, 1988) เป็นต้น จากการรวบรวมข้อมูลตามเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังที่กล่าวมาข้างต้น พบว่ามีหลากหลายประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากการจ้างแรงงานต่างด้าว และส่งผลกระทบต่อการดำเนินการก่อสร้างของผู้รับเหมาในด้านต่างๆ ซึ่งปัญหาเหล่านี้ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวม และสรุปไว้ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้าง

ที่มา	ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้าง
ณัฐชนันท์ วงศ์มูลิทธิกร (2552)	ผลงานไม่เป็นที่พอใจของลูกค้า จนต้องมีการแก้ไขงานหลายครั้ง
	ขาดทักษะในการทำงานจนเป็นเหตุให้สิ้นเปลืองวัสดุที่ใช้ในการทำงานมากกว่าปกติ
	ขาดความชำนาญจนเป็นเหตุให้เกิดอุบัติเหตุในการทำงาน
	แรงงานต่างด้าวที่ใช้ถูกจับด้วยข้อหาทำงานนอกพื้นที่ที่อนุญาตไว้
	เสียเวลาขออนุญาตข้ามเขตให้แรงงานต่างด้าว จนทำให้งานล่าช้ากว่าที่กำหนด
	ต้องเสียโอกาสได้ทำงาน เพราะงานดังกล่าวอยู่นอกพื้นที่แรงงานต่างด้าวจะไปทำงานได้
	แรงงานต่างด้าวที่ใช้ถูกจับด้วยข้อหาไม่พกใบอนุญาตทำงาน
	มีการทะเลาะเบาะแว้งกับคนไทย ในชุมชน ใกล้เคียงที่อยู่อาศัย
	มีการทะเลาะเบาะแว้งกับคนต่างด้าวของสถานประกอบการอื่น ในชุมชน ใกล้เคียงที่อยู่อาศัย
	คนในชุมชนใกล้เคียงมีความหวาดระแวง และแสดงที่ท่าไม่พอใจที่มีแรงงานต่างด้าวเข้าไปอาศัยอยู่ใกล้ๆ
	งานเกิดความผิดพลาดและเสียหาย อันเนื่องมาจากความไม่เข้าใจภาษาซึ่งกันและกันอย่างดั่งแก่ระหว่างผู้ควบคุมงานกับแรงงานต่างด้าว
	งานมีความผิดพลาดและเสียหาย อันเนื่องมาจากความไม่รู้หนังสือของแรงงานต่างด้าว
	ลูกค้าไม่สามารถสื่อสารกับแรงงานต่างด้าว เพื่อบอกสิ่งที่จะต้องกระระหว่างที่แรงงานต่างด้าวทำงาน จนทำให้ลูกค้าไม่พอใจ
	แรงงานต่างด้าวเล่นการพนัน หรือถูกจับด้วยข้อหาเล่นการพนัน
	แรงงานต่างด้าวเสพยาหรือค้ายาเสพติด หรือถูกจับด้วยข้อหาเสพยาหรือค้ายาเสพติด
	แรงงานต่างด้าวถูกจับข้อหาทำร้ายร่างกาย
	แรงงานต่างด้าวถูกจับด้วยข้อหาฆ่าคนตาย
แรงงานต่างด้าวถูกจับข้อหากระทำความผิดเกี่ยวกับทรัพย์สิน (ลัก, วิ่ง, ชิง, ปล้น, กรรโชก, นื้อ โกง, ยักยอกทรัพย์สิน)	
แรงงานต่างด้าวถูกจับข้อหากระทำความผิดเกี่ยวกับเพศ (อนาจาร หรือ ช่มขืนกระทำชำเรา)	
มีแรงงานต่างด้าวหลบหนีคดีมาทำงานด้วย	
พิมพ์ชนก บุณยเลิศ (2551)	การขาดทักษะในการทำงาน
	มีอัตราการโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานบ่อย เมื่อมีนายจ้างให้ค่าแรงสูงกว่า
	ปัญหาการก่ออาชญากรรม
	มีปัญหาด้านสุขภาพและโรคติดต่อ
	ปัญหาเกี่ยวกับยาเสพติด
	ปกครองยาก ไม่เชื่อฟังนายจ้าง
	รวมกลุ่มกันเพื่อต่อรองกับนายจ้าง
ธิตวิตร์ สัตยธิตอิริย (2552)	ไม่มีทักษะฝีมือในการก่อสร้าง คุณภาพผู้แรงงานไทยไม่ได้
	ปัญหาเรื่องข้อจำกัดต่างๆ ของแรงงานก่อสร้างที่มีอยู่มาก
	การจำกัดพื้นที่การทำงาน แต่ลักษณะงานก่อสร้างต้องมีการเคลื่อนย้ายไปตามสถานที่ที่จะทำการก่อสร้าง ทำให้ไม่เกิดความคล่องตัวในการจ้างแรงงานฝีมือที่เป็นแรงงานต่างด้าว
	ปัญหาการพิสูจน์สัญชาติ
	ปัญหาเรื่องการสื่อสาร
	ปัญหาด้านสาธารณสุข

ตารางที่ 4.1 ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้าง (ต่อ)

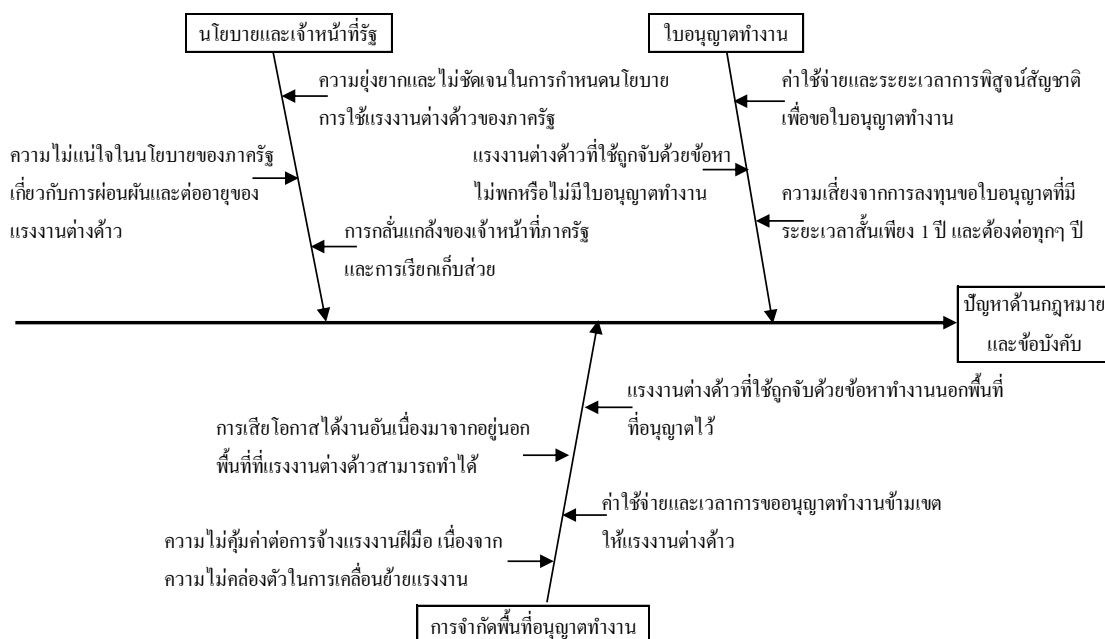
ที่มา	ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้าง
ธิติวีร์ สัตยธิตอริย (2552) (ต่อ)	ปัญหาการลงทุนในการสอนหรือฝึกอบรมแรงงานต่างด้าว เนื่องจากต้องเสียค่าใช้จ่ายในการตรวจสอบคุณภาพและต่ออายุการทำงานที่สูง รวมถึงการเดินทางไปพิสูจน์สัญชาติ จึงไม่คุ้มกับการลงทุน อีกทั้งยังมีการกีดกันการพัฒนาของแรงงานต่างด้าวจากแรงงานไทยอีกด้วย
	ปัญหาเรื่องความเสี่ยงในการลงทุน เนื่องจากระยะเวลาในการอยู่อาศัยของแรงงานต่างด้าวมีระยะเวลาเพียง 1 ปี และต้องทำการต่ออายุทุกปี การหนีไปต่างประเทศ หรือไปทำงานที่อื่น
	ปัญหาความไม่แน่ใจในนโยบายของรัฐบาล เกี่ยวกับการผ่อนผันและการต่ออายุแรงงานต่างด้าว
	ปัญหาการกลั่นแกล้งของเจ้าหน้าที่ภาครัฐบาล เกี่ยวกับการผ่อนผันและต่ออายุของแรงงานต่างด้าว
	ปัญหาความยุ่งยาก และไม่ชัดเจนในการกำหนดนโยบาย
	ปัญหากับเจ้าหน้าที่ของรัฐ
	ปัญหาความปลอดภัยในการทำงาน
อรรถสิทธิ์ อัดโปกกรณ์ (2550)	ด้านลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัว พบว่ามีระเบียบวินัยน้อย มีความรับผิดชอบน้อย มีความซื่อสัตย์สุจริตน้อย
	ด้านทักษะทางวิชาชีพ พบว่าความสามารถในการอ่านมีน้อย ความสามารถที่ใช้ภาษาต่างประเทศมีน้อย ความสามารถในการติดต่อสื่อสารมีน้อย มีความรู้ในเรื่องวัสดุก่อสร้างน้อย
	ด้านสังคม พบว่าความสะอาดของร่างกายมีน้อย ความสะอาดของที่พำมีน้อย ความสามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่น ได้มีน้อย ความสามารถร่วมงานกับผู้อื่น ได้มีน้อย ช่วยดูแลความสงบเรียบร้อยน้อย มีปัญหาการดื่มสุราและของมึนเมา
Ofieri (n.d.)	แรงงานต่างด้าวสร้างผลผลิตต่ำ
	ขาดการถ่าย โยความรู้จากผู้มีประสบการณ์
	การหมุนเวียนแรงงานมีระยะเวลาการทำงานสั้น แรงงานทักษะต่ำมีอายุ 2 ปี และแรงงานทักษะมีอายุ 2 ปี หรือขยายเวลาได้ ทำให้นายจ้างมีแรงจูงใจน้อยในการลงทุนเพื่อพัฒนา
	ปัญหาการสื่อสารระหว่างแรงงานต่างด้าวและนายจ้างที่มาจากหลายประเทศ
	ปัญหาความแตกต่างทางวัฒนธรรมและประเพณี
	การขาดระเบียบวินัย
	ปัญหาความปลอดภัยอันเนื่องมาจากทัศนคติในการทำงาน
	หัวหน้าคนงานมีคนงานไม่ดีหรือขาดการฝึกอบรม จะย้ายคนงานจากที่หนึ่งไปอีกที่หนึ่งเพื่อผลตอบแทนที่ดีที่สุด
	การสูญเสียวัสดุของผู้รับเหมาจากการทำงานให้เสร็จเร็วโดยไม่คำนึงถึงวิธีที่เหมาะสม
การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ของผู้รับเหมาหลักอย่างไม่เหมาะสม	
Chia (1998)	การบาดเจ็บอันเนื่องมาจากภาษาที่แตกต่างกัน ทำให้สื่อสารผิดพลาด
	ความเครียดทางสังคม และขาดการปรับเปลี่ยนงานส่งผลให้เจ็บป่วย
	ขาดการตรวจสอบสุขภาพประจำปี ซึ่งแรงงานส่วนใหญ่จะทำแค่ตอนขอใบอนุญาตทำงานเท่านั้น
	การทำงานนอกเวลาเพิ่มโอกาสเสี่ยงต่อการเจ็บป่วยและบาดเจ็บจากการทำงาน

นอกจากการรวบรวมประเด็นปัญหาจากเอกสารและงานวิจัยที่ผ่านมาแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมประเด็นปัญหาเพิ่มเติมจากการสัมภาษณ์บุคลากรที่มีประสบการณ์การจ้าง และร่วมงานกับแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้างมาแล้วไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วยวิศวกรโครงการ 2 ท่าน และวิศวกรสนาม 1 ท่าน (รายละเอียดประเด็นปัญหาที่ได้จากการสัมภาษณ์แสดงไว้ในภาคผนวก ก) โดยสัมภาษณ์ถึงประเด็นปัญหาที่ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน เคยประสบจากการจ้างและร่วมงานกับแรงงานต่างด้าวใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านกฎหมายและข้อบังคับ 2) ด้านทักษะและฝีมือแรงงาน 3) ด้านการสื่อสารและปฏิบัติงาน 4) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน 5) ด้านสังคมและสาธารณสุข จากข้อมูลทั้งสองส่วนประกอบกันสามารถทำการวิเคราะห์และแจกแจงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นได้ดังนี้

4.1.1 การวิเคราะห์ปัญหาด้านกฎหมายและข้อบังคับ

กฎหมายและข้อบังคับเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ถือเป็นสิ่งที่ผู้รับเหมาที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวจะต้องรู้และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด หากผู้รับเหมาละเลยหรือไม่ปฏิบัติตามจะมีความผิดและต้องระวางโทษตามแต่กรณี พระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ระเบียบ คำสั่ง และประกาศที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวและนายจ้าง จึงเป็นสิ่งที่ผู้รับเหมาต้องให้ความใส่ใจในการศึกษา และควรหมั่นรับฟังข่าวสารทางราชการอยู่เสมอ

จากการศึกษาและรวบรวมประเด็นปัญหาดังแสดงในตารางที่ 4.1 ข้างต้นนั้น พบว่าปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าวในด้านกฎหมายและข้อบังคับเกิดขึ้นเนื่องจากหลายสาเหตุ ซึ่งเมื่อทำการพิจารณาร่วมกับประเด็นปัญหาจากการสัมภาษณ์บุคลากรที่ทำงานร่วมกับแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้าง (ดังแสดงในภาคผนวก ก) สามารถรวบรวมปัญหาที่เกิดขึ้นในด้านกฎหมายและข้อบังคับ และทำการจำแนกปัญหาได้ตามลักษณะของสาเหตุหลักๆ 3 สาเหตุ ดังแสดงในภาพที่ 4.1 ดังนี้



ภาพที่ 4.1 ปัจจัยปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวในด้านกฎหมายและข้อบังคับ

1) ปัญหาเรื่องใบอนุญาตทำงาน

ใบอนุญาตทำงานถือเป็นเอกสารสำคัญสำหรับแรงงานต่างด้าวเพื่อเป็นหลักฐานยืนยันการประกอบอาชีพที่ถูกต้องตามกฎหมายในราชอาณาจักรไทย หากพบว่านายจ้างในสถานประกอบการใดมีการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน จะมีความผิดตามกฎหมายทั้งตัวแรงงานต่างด้าวและนายจ้างอีกด้วย ปัญหาที่พบจากสาเหตุนี้ได้แก่ การทำให้แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองแบบผิดกฎหมายมีการประกอบอาชีพภายในประเทศอย่างถูกกฎหมาย โดยการนำไปพิสูจน์สัญชาติเพื่อขอใบอนุญาตทำงาน ซึ่งกระบวนการนี้ต้องเสียค่าใช้จ่ายสูงและมีระยะเวลาดำเนินการมาก ผู้รับเหมาในหลายโครงการเลือกที่จะใช้แรงงานที่ไม่มีหรือไม่พกใบอนุญาตทำงาน และไม่พาไปขึ้นทะเบียน เมื่อแรงงานต่างด้าวถูกจับข่มขู่ส่งผลเสียหายต่อโครงการทั้งด้านงบประมาณ และการหยุดชะงักของงานก่อสร้างที่ต้องการความต่อเนื่อง นอกจากนี้การลงทุนในการขอใบอนุญาตทำงานยังมีความเสี่ยงจากสูง เนื่องจากระยะเวลาการอนุญาตทำงานที่สั้นเพียง 1 ปี และต้องต่ออายุใบอนุญาตทำงานทุกๆ ปี จึงอาจไม่คุ้มค่ากับการต้องสูญเสียเงินและเวลาจากการขอใบอนุญาตทำงาน และยังเสี่ยงกับการที่แรงงานต่างด้าวจะหลบหนีไปทำงานในสถานประกอบการอื่นที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่าพร้อมกับใบอนุญาตทำงานที่นายจ้างออกให้

2) ปัญหาเรื่องการจำกัดพื้นที่อนุญาตทำงาน

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

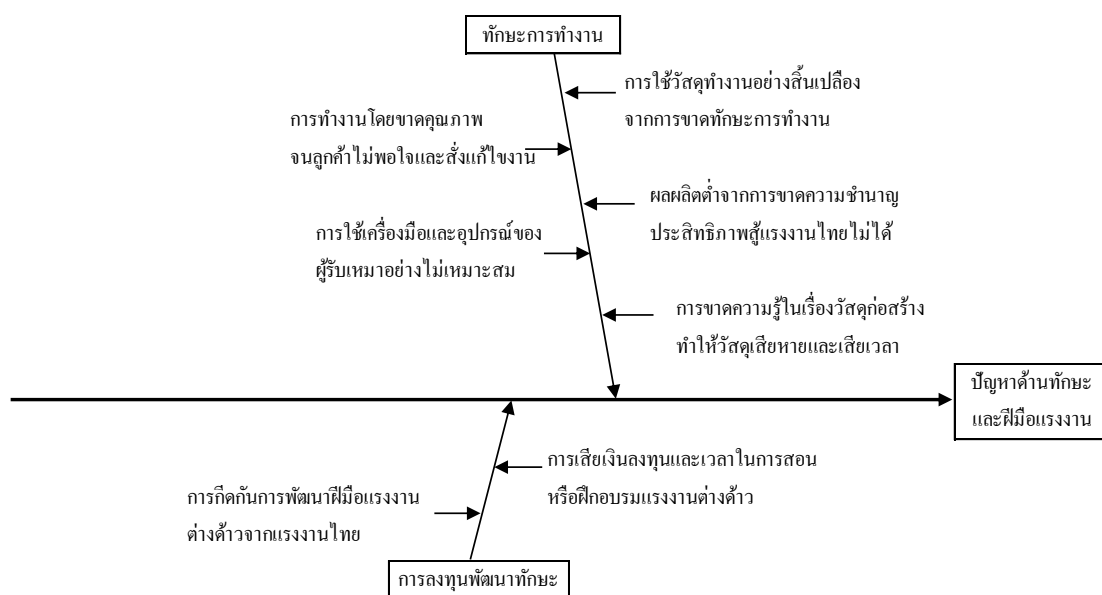
3) ปัญหาเรื่องนโยบายและเจ้าหน้าที่รัฐ

นโยบายของภาครัฐในการจัดการกับปัญหาคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองนั้น รัฐได้มีการผ่อนผันให้มีการประกอบอาชีพภายในราชอาณาจักรได้ ตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2552 แต่ต้องมีการขึ้นทะเบียนผู้ไม่มีสัญชาติไทย ต้องทำการตรวจโรค และจดทะเบียนแรงงานให้ถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งเกิดปัญหาต่อนายจ้างตรงที่นโยบายของรัฐในการจดทะเบียนแรงงานนั้น มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ระยะเวลาการเปิดให้นำแรงงานมาจดทะเบียนเพื่อขอใบอนุญาตทำงาน มีความไม่แน่นอน ขั้นตอนการดำเนินการมีความยุ่งยากและไม่ชัดเจน ทำให้นายจ้างเกิดความไม่แน่ใจในนโยบายว่าเป็นอย่างไร นอกจากนี้ยังมีกรณีการกีดกันแก๊สของเจ้าหน้าที่ภาครัฐในขั้นตอนการจดทะเบียน การรับสินบนเพื่ออำนวยความสะดวกให้ขั้นตอนการจดทะเบียนมีความรวดเร็ว หรือการเรียกเก็บส่วนในพื้นที่ก่อสร้างกับผู้รับเหมาเมื่อเห็นว่ามีการใช้แรงงานต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน

4.1.2 การวิเคราะห์ปัญหาด้านทักษะและฝีมือแรงงาน

ทักษะและฝีมือแรงงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาก่อสร้าง เนื่องจากงานก่อสร้างจำเป็นต้องอาศัยฝีมือและความชำนาญในการทำงานมากกว่างานด้านอื่นๆ ที่แรงงานต่างด้าวสามารถประกอบอาชีพได้ ทักษะและฝีมือแรงงานจึงจัดว่ามีผลต่อโครงการอย่างยิ่ง เพราะงานก่อสร้างจะดำเนินไปได้รวดเร็วหรือล่าช้า งานมีคุณภาพหรือเสียหาย ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านนี้เป็นหลัก

จากการศึกษาและรวบรวมประเด็นปัญหาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังตารางที่ 4.1 ข้างต้น และการสัมภาษณ์บุคลากรที่ทำงานร่วมกับแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้างต่างๆ (ดังแสดงในภาคผนวก ก) สามารถรวบรวมปัญหาที่เกิดจากแรงงานต่างด้าวในด้านทักษะและฝีมือแรงงาน และทำการจำแนกปัญหาได้ตามลักษณะของสาเหตุหลักๆ 2 สาเหตุ ดังแสดงในภาพที่ 4.2 ดังนี้



ภาพที่ 4.2 ปัจจัยปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวในด้านทักษะและฝีมือแรงงาน

1) ปัญหาเรื่องทักษะการทำงาน

แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองโดยส่วนใหญ่จะขาดทักษะการทำงาน เนื่องจากพื้นฐานอาชีพเดิมที่ทำการเกษตรเป็นหลักคล้ายคลึงกับประเทศไทย เมื่อมาทำงานก่อสร้างที่ต้องอาศัยฝีมือแรงงานจึงก่อให้เกิดปัญหาต่อผู้รับเหมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานที่ไม่เคยผ่านงานก่อสร้าง

มาก่อนจะนำมาซึ่งการสิ้นเปลืองวัสดุที่ใช้มากกว่าปกติ จากการทำงานโดยไม่คำนึงถึงความประหยัด ขาดความรู้ในเรื่องวัสดุก่อสร้างจนทำให้วัสดุเสียหาย การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ของผู้รับเหมาอย่างไม่เหมาะสม ผลงานที่ออกมาคุณภาพไม่เป็นที่พอใจของลูกค้าจึงต้องมีการแก้ไขงานหลายครั้ง และทำงานช้าจนผลผลิตออกมาต่ำ ประสิทธิภาพไม่สามารถสู้แรงงานไทยได้

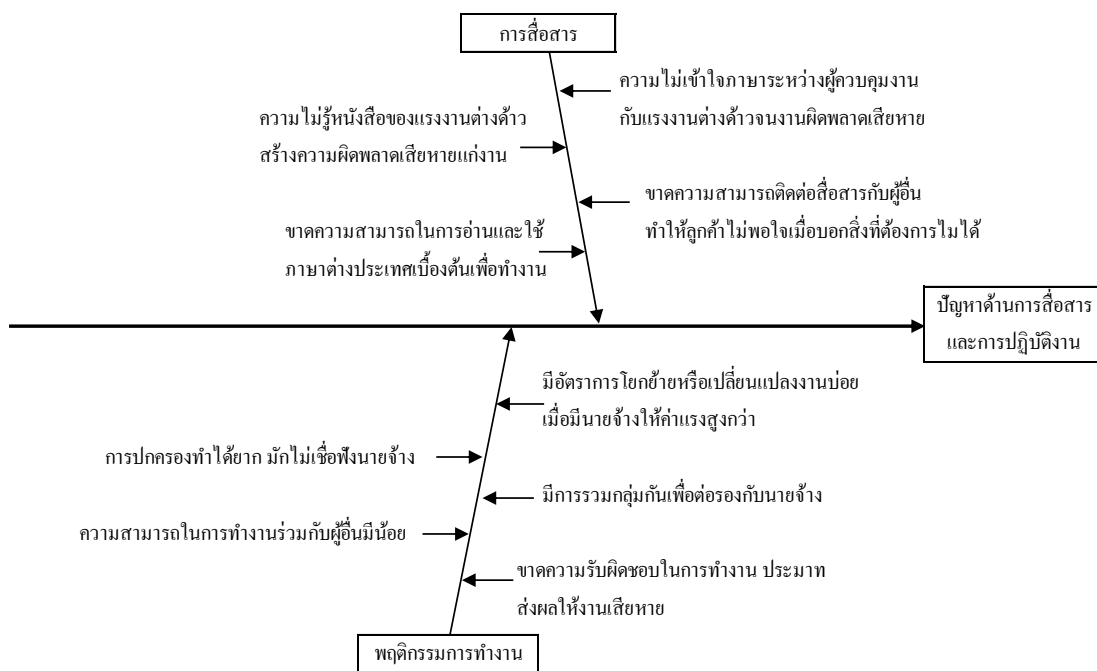
2) ปัญหาเรื่องการลงทุนพัฒนาทักษะ

การทำให้แรงงานต่างด้าวเทียบเท่าหรือสามารถทดแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลนในอุตสาหกรรมก่อสร้างได้นั้น จำเป็นต้องมีการลงทุนเพื่อพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน เนื่องจากแรงงานต่างด้าวน้อยคนที่จะมีพื้นฐานการทำงานด้านก่อสร้างมาก่อน งานที่แรงงานต่างด้าวทำจึงมีความล่าช้าหรือขาดคุณภาพ ทำให้เกิดภาระต่อผู้รับเหมาในเรื่องเงินลงทุนและระยะเวลาในการสอนหรือฝึกอบรมเพื่อให้เป็นแรงงานที่มีคุณภาพ นอกจากนี้ยังเกิดปัญหาการกีดกันการพัฒนาฝีมือของแรงงานต่างด้าวจากแรงงานไทยเพราะเห็นว่าเป็นแรงงานต่างถิ่นอีกด้วย

4.1.3 การวิเคราะห์ปัญหาด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน

การสื่อสารและการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานร่วมกันระหว่างแรงงานและผู้ควบคุมงานก่อสร้าง เนื่องจากงานก่อสร้างต้องมีการสั่งการเพื่อเปลี่ยนแปลงแก้ไขงานให้ตรงตามคุณภาพและความต้องการของเจ้าของงานอยู่เสมอ แต่แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานก่อสร้างในประเทศไทยมาจากหลากหลายประเทศ และมีความแตกต่างกันทางด้านภาษาและวัฒนธรรม แต่ละประเทศต่างมีภาษา แนวคิด และลักษณะนิสัยเป็นของตนเอง ก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการประสานงานร่วมกันระหว่างแรงงานต่างด้าวกับผู้ควบคุมงาน หรือแม้แต่แรงงานต่างด้าวที่ทำงานด้วยตนเอง

จากการศึกษาและรวบรวมประเด็นปัญหาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังตารางที่ 4.1 ข้างต้น และสัมภาษณ์บุคลากรที่ทำงานร่วมกับแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้างต่างๆ (ดังแสดงในภาคผนวก ก) สามารถรวบรวมปัญหาที่เกิดจากแรงงานต่างด้าวในด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน และทำการจำแนกปัญหาได้ตามลักษณะของสาเหตุหลักๆ 2 สาเหตุ ดังแสดงในภาพที่ 4.3 ดังนี้



ภาพที่ 4.3 ปัจจัยปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวในด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน

1) ปัญหาเรื่องการสื่อสาร

การสื่อสารถือเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับทุกๆ งานที่ต้องมีการติดต่อประสานงานร่วมกันระหว่างบุคคล งานก่อสร้างถือเป็นอีกงานหนึ่งที่จะขาดซึ่งการสื่อสารไม่ได้ เนื่องจากต้องอาศัยคนจำนวนมากในการทำงาน การสื่อสารระหว่างผู้ควบคุมงานกับแรงงานต่างด้าวถือว่าเป็นปัญหาอย่างมาก แรงงานต่างด้าวที่เพิ่งเข้ามาทำงานใหม่จะไม่สามารถฟังหรือพูดภาษาไทยได้เลย หรือแม้แต่แรงงานที่ผ่านการทำงานภายในประเทศมาระยะหนึ่งแล้ว อาจทำให้งานเกิดความเสียหายได้เพียงเพราะความเข้าใจทางการสื่อสารที่ผิดพลาด ปัญหาที่พบด้านการสื่อสารของแรงงานต่างด้าวได้แก่ ปัญหาความไม่เข้าใจภาษาระหว่างแรงงานต่างด้าวและผู้ควบคุมงานอย่างถ่องแท้จนทำให้งานเกิดความผิดพลาดเสียหาย ปัญหาความรู้หนังสือของแรงงานต่างด้าว หรือการที่ไม่สามารถอ่านหรือใช้ภาษาต่างประเทศเบื้องต้น นอกจากนี้ยังทำให้ลูกค้าเกิดความไม่พอใจที่ไม่สามารถสื่อสารเพื่อบอกละเอียดที่ต้องการกับแรงงานต่างด้าวขณะทำงานได้

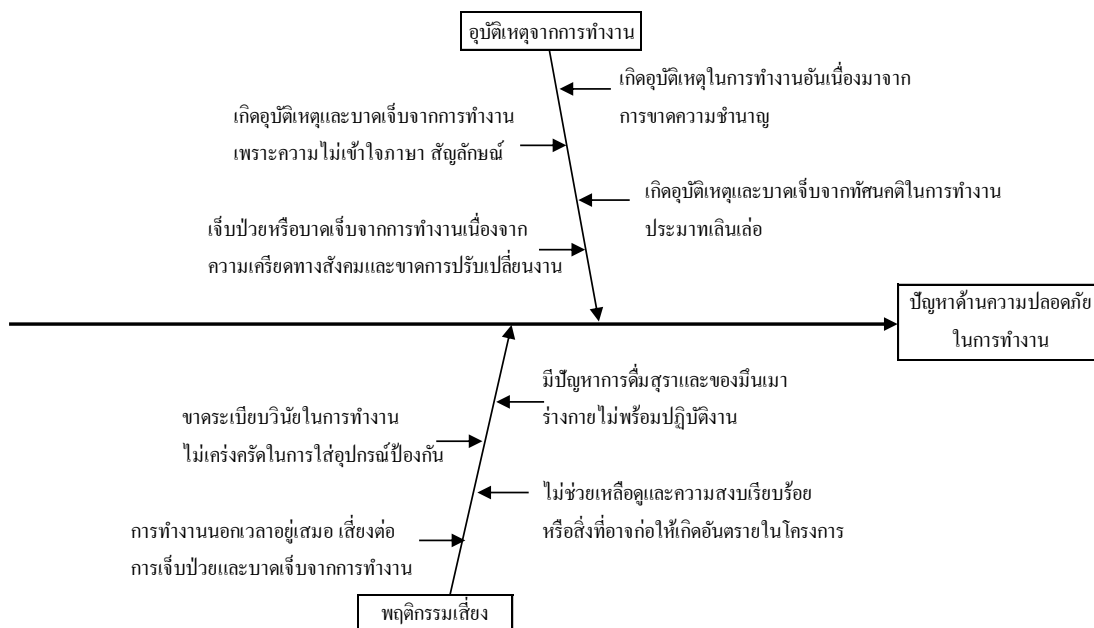
2) ปัญหาเรื่องพฤติกรรมการทำงาน

พฤติกรรมการทำงานของแรงงานต่างด้าวมีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมาก เพราะงานก่อสร้างต้องอาศัยความร่วมมือแรงกันในทุกๆ ฝ่าย งานจึงจะสามารถดำเนินไปได้ตามเป้าหมายที่วางเอาไว้ แต่ด้วยเหตุผลการเข้ามาทำงานในประเทศไทยของแรงงานต่างด้าวนั้นเกิดจากความต้องการเงินหรือค่าตอบแทนที่สูงเป็นหลัก จึงทำให้แรงงานต่างด้าวมีปัญหาการโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานเมื่อพบนายจ้างที่ให้ค่าแรงสูงกว่า นอกจากนี้ยังมีพฤติกรรมไม่เชื่อฟังคำสั่งปกครองยาก หรือมีการรวมกลุ่มกันเพื่อต่อรองกับนายจ้าง ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นมีน้อย ขาดความรับผิดชอบในการทำงานและประมาท ส่งผลให้งานเกิดความเสียหายและเสียเวลา

4.1.4 การวิเคราะห์ปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงาน

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

จากการศึกษาและรวบรวมประเด็นปัญหาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังตารางที่ 4.1 ข้างต้น และสัมภาษณ์บุคคลากรที่ทำงานร่วมกับแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้างต่างๆ (ดังแสดงในภาคผนวก ก) สามารถรวบรวมปัญหาที่เกิดจากแรงงานต่างด้าวในด้านความปลอดภัยในการทำงาน และทำการจำแนกปัญหาได้ตามลักษณะของสาเหตุหลักๆ 2 สาเหตุ ดังแสดงในภาพที่ 4.4 ดังนี้



ภาพที่ 4.4 ปัจจัยปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวในด้านความปลอดภัยในการทำงาน

1) ปัญหาเรื่องอุบัติเหตุจากการทำงาน

แรงงานถือว่าเป็นบุคคลที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานมากที่สุดในโครงการก่อสร้าง จากการต้องทำงานกับเครื่องมือและเครื่องจักร ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ไม่สามารถควบคุมได้ แรงงานต่างด้าวที่ไม่มีพื้นฐานการทำงานด้านการก่อสร้างมาก่อนจึงมีโอกาสเกิดอุบัติเหตุจากการขาดความชำนาญงาน รวมถึงสาเหตุจากความไม่เข้าใจในภาษาหรือสัญลักษณ์ในโครงการก่อสร้าง นอกจากนี้ยังเกิดอุบัติเหตุในการทำงานจากความประมาทเลินเล่อของแรงงานต่างด้าวที่มีทัศนคติในการทำงานที่ผิดๆ รวมถึงความเครียดทางสังคมและขาดการปรับเปลี่ยนงานมีผลต่อการเจ็บป่วยและเกิดอุบัติเหตุด้วยเช่นกัน

2) ปัญหาเรื่องพฤติกรรมเสี่ยง

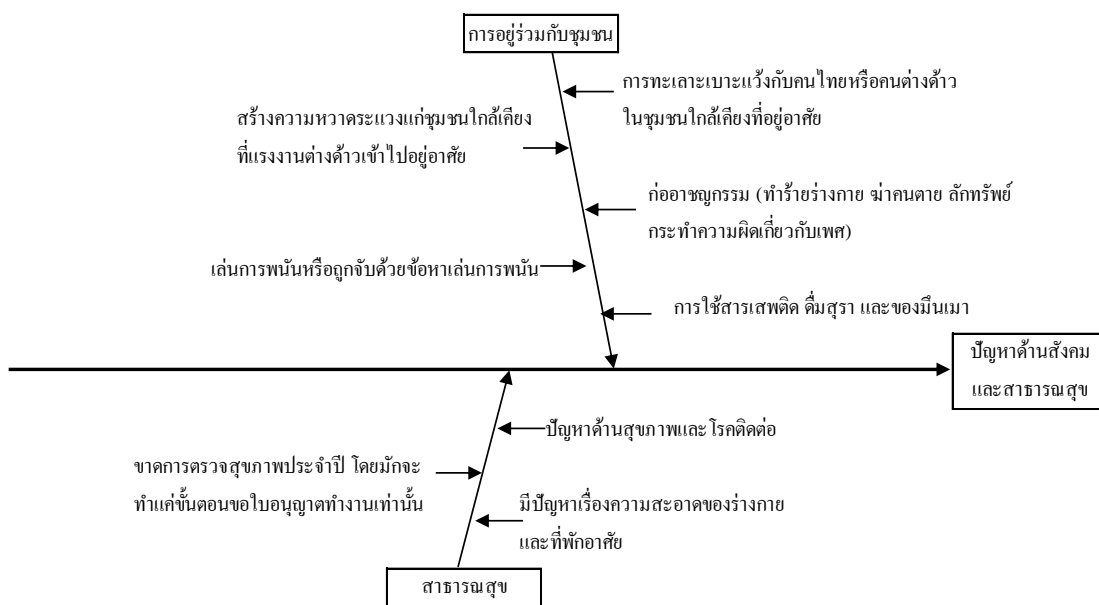
แรงงานเป็นบุคคลที่ต้องปฏิบัติงานโดยตรงในโครงการก่อสร้าง จึงเป็นผู้ที่มีความเสี่ยงสูงสุด และต้องคอยดูแลเรื่องความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด แต่แรงงานต่างด้าวเองมีพฤติกรรมเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน โดยมักมีปัญหาการขาดระเบียบวินัยในการทำงาน ไม่เคร่งครัดในการใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตราย การปล่อยปะละเลย ไม่ช่วยเหลือดูแลความสงบเรียบร้อย หรือสิ่งที่อาจก่อให้เกิดอันตรายในโครงการ นอกจากนี้ยังมีปัญหาการดื่มสุรา

และของมีเงินมาจนทำให้ร่างกายไม่พร้อมปฏิบัติงาน หรือการหักโหมทำงานนอกเวลาซึ่งถือเป็นการเพิ่มโอกาสเสี่ยงต่อการเจ็บป่วยและบาดเจ็บจากการทำงาน

4.1.5 การวิเคราะห์ปัญหาด้านสังคมและสาธารณสุข

สังคมและสาธารณสุขถือเป็นอีกด้านหนึ่งที่นายจ้างต้องให้ความสนใจ เนื่องจากแรงงานต่างด้าวอาจกระทำการที่ก่อให้เกิดปัญหาและสร้างผลเสียหายต่อนายจ้าง สังคม หรือแม้แต่ประเทศชาติ ทำให้รัฐต้องใช้งบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหา ในงานก่อสร้างผู้รับเหมาจะดูแลความเป็นอยู่ของแรงงานต่างด้าวโดยมีการสร้างที่พักชั่วคราวให้แรงงานอาศัยบริเวณใกล้ๆ กับโครงการเพื่อสะดวกต่อการรับ-ส่งคนงาน ในการเดินทางมาทำงานและกลับที่พัก เมื่อแรงงานอยู่โดยปราศจากการควบคุมจากตัวแทนของผู้รับเหมา มักจะสร้างปัญหาแก่ชุมชนรอบข้าง รวมไปถึงการมีปัญหาด้านสุขภาพภาพอนามัยของตัวแรงงาน และบริเวณที่พักอาศัยอีกด้วย

จากการศึกษาและรวบรวมประเด็นปัญหาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังตารางที่ 4.1 ข้างต้น และสัมภาษณ์บุคลากรที่ทำงานร่วมกับแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้างต่างๆ (ดังแสดงในภาคผนวก ก) สามารถรวบรวมปัญหาที่เกิดจากแรงงานต่างด้าวในด้านสังคมและสาธารณสุข และทำการจำแนกปัญหาได้ตามลักษณะของสาเหตุหลักๆ 2 สาเหตุ ดังแสดงในภาพที่ 4.5 ดังนี้



ภาพที่ 4.5 ปัจจัยปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวในด้านสังคมและสาธารณสุข

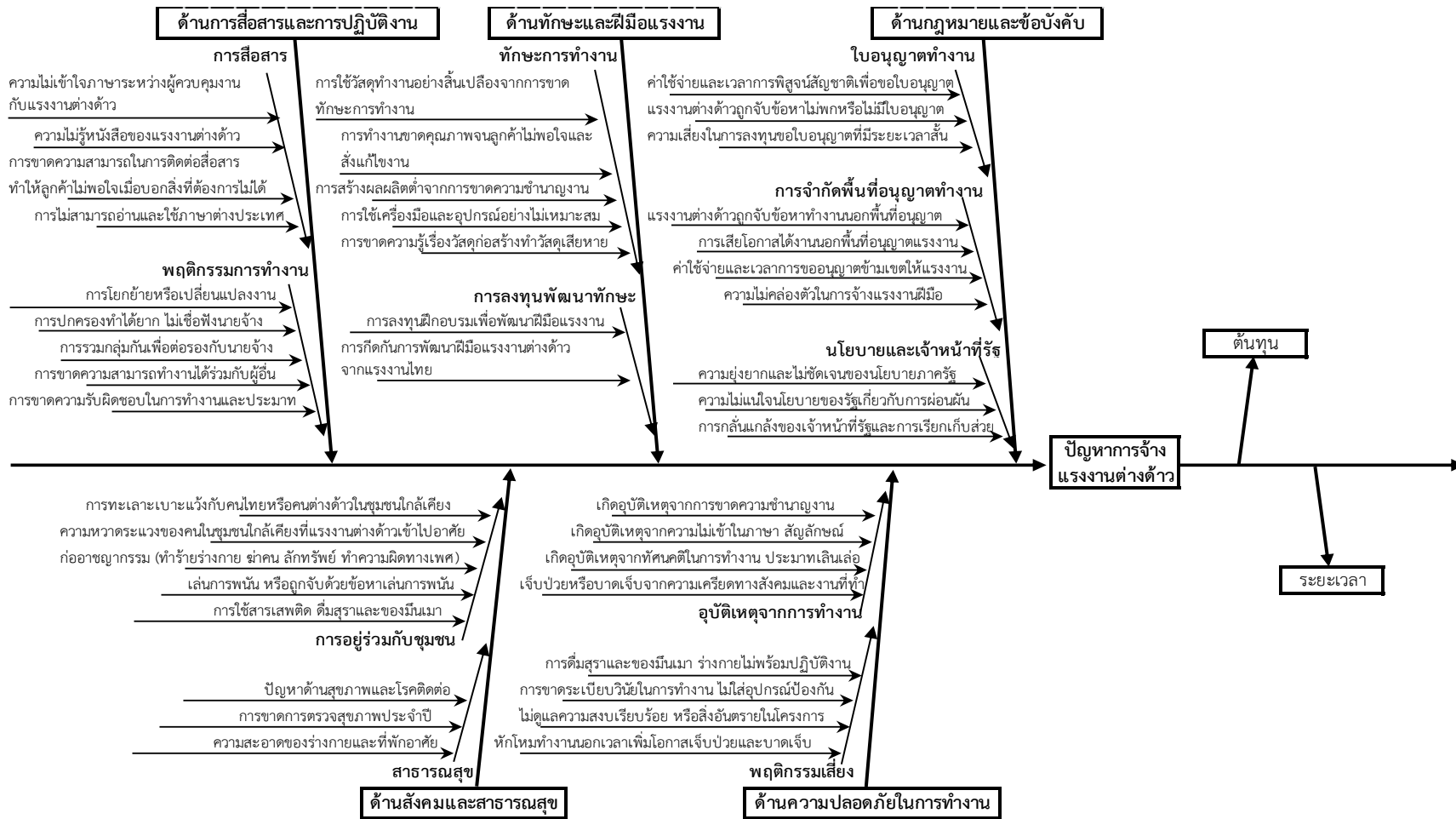
1) ปัญหาเรื่องการอยู่ร่วมกันกับชุมชน

โครงการก่อสร้างที่ผู้รับเหมามีการจัดที่พักอาศัยชั่วคราวให้แก่แรงงานต่างด้าวบริเวณพื้นที่ว่างใกล้ๆ กับโครงการ เพื่อสะดวกต่อการเดินทางมาทำงานของแรงงานนั้น เมื่อมีการปล่อยให้แรงงานต่างด้าวอยู่กันอย่างอิสระ โดยปราศจากการควบคุมจากตัวแทนของผู้รับเหมา แรงงานเหล่านี้มักก่อปัญหาสังคมกับชุมชนใกล้เคียงในบริเวณที่พักอาศัย ได้แก่ การทะเลาะวิวาทกับคนไทยหรือคนต่างด้าวในชุมชนใกล้เคียงที่อยู่อาศัย สร้างความหวาดระแวงแก่ชุมชนใกล้เคียงในบริเวณที่พักคนงาน ก่อคดีอาชญากรรมต่างๆ เช่น ทำร้ายร่างกาย ฆ่าคนตาย ลักทรัพย์ กระทำความผิดเกี่ยวกับเพศ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีปัญหาการเล่นการพนัน การใช้สารเสพติด ดื่มสุรา และของมีเมา ซึ่งเป็นปัญหาที่สร้างความเดือดร้อนให้แก่สังคม และเมื่อแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ถูกจับกุมย่อมสร้างความเสียหายแก่ผู้รับเหมาทั้งด้านงบประมาณและระยะเวลาของโครงการ

2) ปัญหาเรื่องสาธารณสุข

สุขภาพอนามัยและสาธารณสุขของแรงงานต่างด้าวถือเป็นอีกด้านหนึ่งที่มีปัญหาเกิดขึ้น เนื่องจากแรงงานต่างด้าวมิรายได้ก่อนข้างต่ำ ทำให้ฐานะและสภาพความเป็นอยู่ไม่เอื้ออำนวยต่อการดูแลสุขภาพตนเองและสาธารณสุขของที่พักอาศัย จึงทำให้แรงงานต่างด้าวมมีปัญหาทางด้านสุขภาพและโรคติดต่อ การขาดการตรวจสุขภาพประจำปีก็เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหาสุขภาพ เนื่องจากแรงงานต่างด้าวจะทำการตรวจสุขภาพเพียงครั้งเดียวในขั้นตอนการขอใบอนุญาตทำงานเท่านั้น นอกจากนี้แรงงานต่างด้าวยังมีปัญหาเรื่องความสะอาดของร่างกายและที่พักอาศัย จากการทำงานหนักและเป็นงานที่เอื้อต่อความสกปรก จึงทำให้ไม่มีเวลาใส่ใจดูแล

จากการวิเคราะห์และจำแนกประเด็นปัญหาในด้านต่างๆ ข้างต้น ผู้วิจัยได้ทำการสรุปประเด็นปัจจัยปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาทั้งหมด และทำการแจกแจงประเด็นปัญหาดังกล่าวโดยใช้แผนภูมิแสดงเหตุและผล (Causes and Effects Diagram) เพื่อให้ได้ปัญหาที่ครอบคลุมในด้านต่างๆ ที่เกิดขึ้น และมีผลกระทบต่อการทำงานของผู้รับเหมาในโครงการก่อสร้าง ดังภาพที่ 3.6 โดยประเด็นปัญหาที่ได้จะนำไปใช้เพื่อพัฒนาแบบสอบถาม และสัมภาษณ์ความคิดเห็นของฝ่ายผู้รับเหมาในโครงการต่างๆ ทั้งในด้านความถี่ของปัญหาที่เกิดขึ้น และความรุนแรงของผลกระทบต่อโครงการในด้านงบประมาณและระยะเวลา



ภาพที่ 4.6 ปัจจัยปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าวและผลกระทบต่อการดำเนินงานก่อสร้าง

4.2 การพัฒนาแบบสัมภาษณ์เพื่อสำรวจความคิดเห็นต่อประเด็นปัญหา

4.2.1 รูปแบบของแบบสัมภาษณ์เพื่อใช้ในการวิจัย

การแจกแจงประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาก่อสร้างที่ทำ การวิเคราะห์มาแล้วข้างต้น มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมประเด็นปัญหา และสาเหตุของปัญหาให้มีความครอบคลุมต่อการนำไปใช้พัฒนาแบบสัมภาษณ์ โดยจะนำไปใช้ทำการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ วิศวกร โครงการ วิศวกรควบคุมงาน และโพรแมน ของบริษัทผู้รับเหมา ที่มีประสบการณ์การทำงานร่วมกับแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้างตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ซึ่งในส่วนของแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับประเด็นปัญหาสามารถแบ่งออกเป็น 2 ส่วนหลัก คือ แบบสัมภาษณ์ส่วนที่ 1 และแบบสัมภาษณ์ส่วนที่ 3 ดังนี้

- ก. แบบสัมภาษณ์ส่วนที่ 1 : ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ เพื่อรวบรวมข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ และข้อมูลของโครงการที่รับผิดชอบ ได้แก่
 - ชื่อ นามสกุล อายุ บริษัท ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน
 - โครงการที่ทำ มูลค่าโครงการ
 - ลักษณะของสถานภาพในโครงการ รูปแบบงานที่ทำ
 - หน้าที่ความรับผิดชอบในโครงการ
- ข. แบบสัมภาษณ์ส่วนที่ 2 : ข้อคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าว เพื่อศึกษารูปแบบการจ้าง และลักษณะโดยทั่วไปของแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้าง ซึ่งใช้บรรยายในบทที่ 3
- ค. แบบสัมภาษณ์ส่วนที่ 3 : ข้อคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับระดับความถี่และความรุนแรงของปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าว เพื่อใช้ประเมินลำดับความสำคัญของปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาก่อสร้าง โดยให้ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์แสดงความคิดเห็น พร้อมทั้งระบุระดับความถี่ในการเกิดปัญหา และระดับความรุนแรงของผลกระทบจากปัญหาทางด้านต้นทุนและเวลาของโครงการก่อสร้างใน 5 ด้าน ได้แก่

- 1) กลุ่มปัญหาด้านกฎหมายและข้อบังคับ
- 2) กลุ่มปัญหาด้านทักษะและฝีมือแรงงาน
- 3) กลุ่มปัญหาด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน
- 4) กลุ่มปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงาน
- 5) กลุ่มปัญหาด้านสังคมและสาธารณสุข

รายละเอียดของแบบสัมภาษณ์ส่วนที่ 3 ดังกล่าว ใช้วิธีการประเมินแบบมาตรา
ประมาณค่า(Rating Scale) โดยกำหนดระดับความถี่ และระดับความรุนแรงของ
ผลกระทบจากปัญหาตามมาตรวัด 5 ระดับ (Five – Point Scale) และมีการกำหนด
เกณฑ์การประเมินของแต่ละระดับไว้ดังนี้ (กำหนดเกณฑ์การประเมินโดยละเอียด
แสดงไว้ในแบบสัมภาษณ์ส่วนที่ 3 ภาคผนวก ข)

ระดับ 1 หมายถึง มีระดับความถี่และผลกระทบน้อยที่สุด

ระดับ 2 หมายถึง มีระดับความถี่และผลกระทบน้อย

ระดับ 3 หมายถึง มีระดับความถี่และผลกระทบปานกลาง

ระดับ 4 หมายถึง มีระดับความถี่และผลกระทบมาก

ระดับ 5 หมายถึง มีระดับความถี่และผลกระทบมากที่สุด

วัตถุประสงค์ของแบบสัมภาษณ์ที่กล่าวมาแล้วนั้น จัดทำเพื่อคัดกรองประเด็นปัญหาที่
เกิดขึ้นจากการใช้แรงงานต่างด้าวในโครงการต่างๆ ของผู้รับเหมาก่อสร้าง โดยคำนึงถึงความถี่ใน
การเกิดปัญหา ความรุนแรงจากผลกระทบของปัญหาในด้านต้นทุนและระยะเวลาของโครงการ
เพื่อนำมาวิเคราะห์หาระดับความสำคัญของปัญหาทั้งสองด้าน การรวบรวมข้อมูลในส่วนนี้ยังช่วย
ให้สามารถเข้าใจสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น จากการสัมภาษณ์แบบปลายเปิดเพิ่มเติมในแต่ละ
หัวข้อของประเด็นปัญหา ซึ่งจะทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – Depth Interview) ในกรณีที่มีระดับ
ความถี่และความรุนแรงของปัญหาที่สูง เพื่อหาสาเหตุของการเกิดปัญหาและผลกระทบต่างๆ ที่
ตามมา สำหรับใช้วิเคราะห์ประกอบกับข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเสนอแนะ
วิธีการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งจะได้มีการอธิบายในบทต่อไป

4.2.2 ประเด็นปัญหาในแบบสัมภาษณ์เพื่อการวิเคราะห์ประเมินระดับความสำคัญของปัญหา

ผู้วิจัยได้ทำการสรุปและรวบรวมประเด็นปัญหาต่างๆจากการจ้างแรงงานต่างด้าวที่เกิดขึ้นกับผู้รับเหมาก่อสร้างในโครงการต่างๆ เพื่อนำไปใช้ในแบบสัมภาษณ์สำหรับประเมินความถี่และความรุนแรงจากผลกระทบของปัญหา โดยทำการวิเคราะห์และจำแนกปัญหาตามลักษณะของสาเหตุในแต่ละด้านด้วยแผนภูมิแสดงเหตุและผล (Cause and Effect Diagram) ที่ได้กล่าวมาแล้วในหัวข้อ 4.1 (รายละเอียดของแบบสัมภาษณ์แสดงไว้ในภาคผนวก ข) ประเด็นปัญหาในแบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ตามกลุ่มลักษณะปัญหา ดังแสดงในตารางที่ 4.2 ดังนี้

ตาราง 4.2 ประเด็นปัญหาในแบบสัมภาษณ์

<p>กลุ่ม A กลุ่มปัญหาด้านกฎหมาย และข้อบังคับ</p>	A1	ใบอนุญาตทำงาน
	A1-1	ค่าใช้จ่ายและระยะเวลาการพิสูจน์สัญชาติเพื่อขอใบอนุญาตทำงาน
	A1-2	แรงงานต่างด้าวที่ถูกจับด้วยข้อหาไม่พกหรือไม่มีใบอนุญาตทำงาน
	A1-3	ความเสี่ยงจากการลงทุนขอใบอนุญาตที่มีระยะเวลาสั้นเพียง 1 ปี และต้องต่อทุกๆปี
	A2	การจำกัดพื้นที่อนุญาตทำงาน
	A2-1	แรงงานต่างด้าวที่ถูกจับด้วยข้อหาทำงานนอกพื้นที่ที่อนุญาตไว้
	A2-2	การเสียโอกาสได้งานอันเนื่องมาจากอยู่นอกพื้นที่ที่แรงงานต่างด้าวสามารถทำได้
	A2-3	เสียค่าใช้จ่ายและระยะเวลาการขออนุญาตทำงานข้ามเขตให้แรงงานต่างด้าว
	A2-4	ความไม่คุ้มค่าต่อการจ้างแรงงานฝีมือ จากความไม่คล่องตัวในการเคลื่อนย้ายแรงงาน
	A3	นโยบายและเจ้าหน้าที่รัฐ
	A3-1	ความยุ่งยากและไม่ชัดเจนในการกำหนดนโยบายการใช้แรงงานต่างด้าวของภาครัฐ
	A3-2	ความไม่แน่ใจในนโยบายของรัฐ เกี่ยวกับการผ่อนผันและต่ออายุของแรงงานต่างด้าว
	A3-3	การกลั่นแกล้งของเจ้าหน้าที่ภาครัฐและการเรียกเก็บค่า
<p>กลุ่ม B กลุ่มปัญหาด้านทักษะ และฝีมือแรงงาน</p>	B1	ทักษะการทำงาน
	B1-1	สิ้นเปลืองวัสดุที่ใช้ทำงานมากกว่าปกติจากการขาดทักษะการทำงาน
	B1-2	ผลงานไม่เป็นที่พอใจของลูกค้า จนต้องมีการแก้ไขงานหลายครั้ง
	B1-3	สร้างผลผลิตต่ำจากการขาดความชำนาญ ประสิทธิภาพผู้แรงงานไทยไม่ได้
	B1-4	การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ของผู้รับเหมาอย่างไม่เหมาะสม
	B1-5	ขาดความรู้ในเรื่องวัสดุก่อสร้าง ทำให้วัสดุเสียหายและเสียเวลา
	B2	การลงทุนพัฒนาทักษะ
	B2-1	ต้องเสียเงินลงทุนและเวลาในการสอนหรือฝึกอบรมแรงงานต่างด้าว
	B2-2	เกิดการกีดกันการพัฒนาของแรงงานต่างด้าวจากแรงงานไทย

ตาราง 4.2 ประเด็นปัญหาในแบบสัมภาษณ์ (ต่อ)

<p>กลุ่ม C</p> <p>กลุ่มปัญหาด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน</p>	C1	<u>การสื่อสาร</u>
	C1-1	เกิดความไม่เข้าใจภาษาระหว่างผู้ควบคุมงานกับแรงงานต่างด้าวงานผิดพลาดเสียหาย
	C1-2	ความไม่รู้หนังสือของแรงงานต่างด้าวสร้างความผิดพลาดเสียหายแก่งาน
	C1-3	ลูกค้าไม่พอใจที่ไม่สามารถสื่อสารบอกสิ่งที่ต้องการกับแรงงานต่างด้าวขณะทำงานได้
	C1-4	ขาดความสามารถในการอ่านและใช้ภาษาต่างประเทศเบื้องต้น
	C2	<u>พฤติกรรมการทำงาน</u>
	C2-1	มีอัตราการโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานบ่อย เมื่อนายจ้างให้ค่าแรงสูงกว่า
	C2-2	การปกครองทำได้ยาก มักไม่เชื่อฟังนายจ้าง
	C2-3	มีรวมกลุ่มกันเพื่อต่อรองกับนายจ้าง
	C2-4	ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นมีน้อย
	C2-5	ขาดความรับผิดชอบในการทำงาน ประมาท ส่งผลิทำงานเสียหาย
<p>กลุ่ม D</p> <p>กลุ่มปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงาน</p>	D1	<u>อุบัติเหตุจากการทำงาน</u>
	D1-1	เกิดอุบัติเหตุในการทำงานอันเนื่องมาจากการขาดความชำนาญ
	D1-2	เกิดอุบัติเหตุและบาดเจ็บจากการทำงานเพราะความไม่เข้าใจภาษา สัญลักษณ์
	D1-3	บาดเจ็บอันเนื่องมาจากทัศนคติในการทำงาน ประมาทเดินเลื้อ
	D1-4	ความเครียดทางสังคมและขาดการปรับเปลี่ยนงานส่งผลให้เกิดความเจ็บป่วย
	D2	<u>พฤติกรรมเสี่ยง</u>
	D2-1	มีปัญหาการดื่มสุราและของมีนเมา ร่างกายไม่พร้อมปฏิบัติงาน
	D2-2	ขาดระเบียบวินัยในการทำงาน ไม่เคร่งครัดในการใส่อุปกรณ์ป้องกัน
	D2-3	ไม่ช่วยเหลือดูแลความสงบเรียบร้อย หรือสิ่งที้อาจก่อให้เกิดอันตรายในโครงการ
	D2-4	มักทำงานนอกเวลา เพิ่ม โอกาสเสี่ยงต่อการเจ็บป่วยและบาดเจ็บจากการทำงาน
<p>กลุ่ม E</p> <p>กลุ่มปัญหาด้านสังคมและสาธารณสุข</p>	E1	<u>การอยู่ร่วมกับชุมชน</u>
	E1-1	มีการทะเลาะเบาะแว้งกับคนงานไทยหรือคนต่างด้าวในชุมชน ใกล้เคียงที่อยู่อาศัย
	E1-2	สร้างความหวาดระแวงแก่ชุมชน ใกล้เคียงที่แรงงานต่างด้าวเข้าไปอาศัย
	E1-3	ก่ออาชญากรรม (ทำร้ายร่างกาย ฆ่าคนตาย ลักทรัพย์ กระทำความผิดเกี่ยวกับเพศ)
	E1-4	เล่นการพนัน หรือถูกจับด้วยข้อหาเล่นการพนัน
	E1-5	มีการใช้สารเสพติด ดื่มสุราและของมีนเมา
	E2	<u>สาธารณสุข</u>
	E2-1	มีปัญหาด้านสุขภาพและโรคติดต่อ
	E2-2	ขาดการตรวจสุขภาพประจำปี โดยมักจะทำแค่ตอนขอใบอนุญาตทำงานเท่านั้น
	E2-3	มีปัญหาเรื่องความสะอาดของร่างกายและที่พักอาศัย

4.3 การวิเคราะห์ผลการสำรวจและผลการประเมินจากแบบสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ผลการสำรวจและการประเมินจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างผู้รับเหมาจะแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ตามขนาดบริษัท ได้แก่ กลุ่มผู้รับเหมาขนาดใหญ่และขนาดกลาง กลุ่มผู้รับเหมาขนาดเล็ก และกลุ่มผู้รับเหมาทั้งหมด โดยมีรายละเอียดในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติตามประเด็นต่างๆ ดังนี้

- 1) การประเมินข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้ให้สัมภาษณ์ เป็นการแบ่งผู้ให้สัมภาษณ์ออกเป็นกลุ่มตามลักษณะต่างๆ
- 2) การหาค่าเฉลี่ยความถี่ ความรุนแรงของปัญหาด้านต้นทุน และความรุนแรงของปัญหาด้านเวลา เป็นการนำข้อมูลที่ได้รับจากการสำรวจตามแบบสัมภาษณ์มาหาค่ากลางของข้อมูล
- 3) การหาค่าเฉลี่ยความสำคัญของปัญหา เป็นการนำจำนวนความถี่ของการเกิดปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นมาทำการพิจารณาร่วมกัน จากนั้นจึงทำการหาค่ากลางของข้อมูล โดยมีสมการที่ใช้สำหรับหาความสำคัญดังนี้

$$\text{ความสำคัญ} = (\text{ความถี่} \times \text{ความรุนแรง}) / 5$$
- 4) การทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 ชุด ที่เป็นอิสระต่อกัน ด้วยวิธีทดสอบค่ามัธยฐาน (The Median Test) เป็นการทดสอบหาความสอดคล้องของข้อมูลในด้านความสำคัญของปัญหาระหว่างกลุ่มผู้รับเหมาขนาดใหญ่และขนาดกลางกับกลุ่มผู้รับเหมาขนาดเล็ก เพื่อสรุปประเด็นปัญหาที่มีความสำคัญต่อกลุ่มผู้รับเหมาทั้งหมด โดยมีการตั้งสมมติฐานทางสถิติ คือ
 - หากประชากรทั้งสองกลุ่มมีค่ามัธยฐานไม่แตกต่างกัน จะถือว่าข้อมูลมีความสอดคล้องกัน
 - หากประชากรทั้ง 2 กลุ่มมีค่ามัธยฐานแตกต่างกัน จะถือว่าข้อมูลไม่มีความสอดคล้องกัน

โดยรายละเอียดของสมการและวิธีการคำนวณจะแสดงในภาคผนวก ง

4.3.1 การประเมินข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูลทำโดยใช้แบบสัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 12 ตัวอย่าง ซึ่งกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดล้วนเป็นบุคลากรของบริษัทรับเหมาก่อสร้าง ที่ปฏิบัติงานร่วมกับแรงงานต่างด้าวในโครงการต่างๆ แบ่งเป็นผู้รับเหมาขนาดใหญ่ (ทุนจดทะเบียนตั้งแต่ 500 ล้านบาทขึ้นไป) จำนวน 3 ท่าน ผู้รับเหมาขนาดกลาง (ทุนจดทะเบียนตั้งแต่ 1-500 ล้านบาท) จำนวน 3 ท่าน และผู้รับเหมาขนาดเล็ก (ทุนจดทะเบียนไม่เกิน 1 ล้านบาท) จำนวน 6 ท่าน โดยแบ่งเป็นผู้รับเหมาที่มีทุนจดทะเบียน 1 ล้านบาท 3 ท่าน และผู้รับเหมาที่ไม่ได้จดทะเบียน 3 ท่าน ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์และโครงการที่รับผิดชอบจากแบบสัมภาษณ์ส่วนที่ 1 นั้น สามารถศึกษาลักษณะลักษณะของตัวอย่างและนำมาประมวลผลได้ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้ให้สัมภาษณ์

ลักษณะ ขนาดบริษัท (ทุนจดทะเบียน)	ประสบการณ์ทำงาน			ตำแหน่งงาน			รูปแบบโครงการ			
	5-10 ปี	10-15 ปี	15 ปี ขึ้นไป	วิศวกร โครงการ	วิศวกร สนาม	โฟร์แมน	อาคารสูง	หมู่บ้าน	โรงงาน	อื่นๆ
ขนาดใหญ่ (สูงกว่า 500 ล้านบาท)	2	1	-	1	2	0	1	2	0	0
ขนาดกลาง (1-500 ล้านบาท)	2	1	-	1	2	0	1	0	2	0
ขนาดเล็ก (ไม่เกิน 1 ล้านบาท)	5	1	-	2	3	1	1	2	1	2
รวม	9	3	0	4	7	1	3	4	3	2
ร้อยละ	75.0	25.0	0	33.3	58.3	8.3	25.0	33.3	25.0	16.7

4.3.2 การวิเคราะห์ปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาขนาดใหญ่และขนาดกลาง

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาที่เกิดจากการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาก่อสร้างขนาดใหญ่และขนาดกลางในโครงการต่างๆ ด้วยแบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความถี่ และความรุนแรงของผลกระทบจากปัญหาด้านต้นทุนและเวลาโครงการ ในกลุ่มปัญหาทั้ง 5 ด้าน รวมทั้งสิ้น 42 ประเด็นปัญหา ตามรายละเอียดในแบบสัมภาษณ์ส่วนที่ 3 สามารถแสดงผลค่าเฉลี่ยต่างๆ ได้ดังตารางที่ 4.4 (รายละเอียดการประเมินค่าเฉลี่ยแสดงในภาคผนวก ง) ดังนี้

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยระดับความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญของประเด็นปัญหา ของผู้รับเหมา ขนาดใหญ่และขนาดกลาง

ลำดับ	รหัส	ประเด็นปัญหาจากแรงงานต่างด้าว	ค่าเฉลี่ย				
			ความถี่	ความรุนแรง		ความสำคัญ	
				ต้นทุน	เวลา	ต้นทุน	เวลา
A ด้านกฎหมายและข้อบังคับ							
A1 <u>ใบอนุญาตทำงาน</u>							
1	A1-1	ค่าใช้จ่ายและระยะเวลาการพิสูจน์สัญชาติเพื่อขอใบอนุญาตทำงาน	3.50	4.17	3.17	2.93	2.43
2	A1-2	แรงงานต่างด้าวที่ถูกจับด้วยข้อหาไม่พกหรือไม่มีใบอนุญาตทำงาน	3.50	3.67	3.00	2.67	2.23
3	A1-3	ความเสี่ยงจากการลงทุนขอใบอนุญาตที่มีระยะเวลาสั้นเพียง 1 ปี และต้องต่อทุกๆปี	3.67	3.83	3.17	2.93	2.40
A2 <u>การจำกัดพื้นที่อนุญาตทำงาน</u>							
4	A2-1	แรงงานต่างด้าวที่ถูกจับด้วยข้อหาทำงานนอกพื้นที่ที่อนุญาตไว้	3.33	3.17	3.17	2.33	2.33
5	A2-2	การเสียโอกาสใด้งานอื่นเนื่องมาจากอยู่นอกพื้นที่ที่แรงงานต่างด้าวสามารถทำได้	3.33	3.33	3.33	2.53	2.53
6	A2-3	เสียค่าใช้จ่ายและระยะเวลาการขออนุญาตทำงานข้ามเขตให้แรงงานต่างด้าว	2.67	3.00	3.00	1.77	1.80
7	A2-4	ความไม่คุ้มค่าต่อการจ้างแรงงานฝีมือ เนื่องจากความไม่คล่องตัวในการเคลื่อนย้ายแรงงาน	3.00	3.50	3.17	2.30	2.10
A3 <u>นโยบายและเจ้าหน้าที่รัฐ</u>							
8	A3-1	ความยุ่งยากและไม่ชัดเจนในการกำหนดนโยบายการใช้แรงงานต่างด้าวของภาครัฐ	3.33	3.33	3.33	2.43	2.43
9	A3-2	ความไม่แน่ใจในนโยบายของรัฐ เกี่ยวกับการผ่อนผันและต่ออายุของแรงงานต่างด้าว	2.50	2.67	2.67	1.53	1.50
10	A3-3	การกลั่นแกล้งของเจ้าหน้าที่ภาครัฐและการเรียกเก็บค่า	4.50	4.33	3.50	3.90	3.10
B <u>ด้านทักษะและฝีมือแรงงาน</u>							
B1 <u>ทักษะการทำงาน</u>							
11	B1-1	สิ้นเปลืองวัสดุที่ใช้ทำงานมากกว่าปกติจากการขาดทักษะการทำงาน	3.83	3.83	3.50	3.03	2.87
12	B1-2	ผลงานไม่เป็นที่พอใจของลูกค้า จนต้องมีการแก้ไขงานหลายครั้ง	3.33	3.67	3.33	2.60	2.33
13	B1-3	สร้างผลผลิตต่ำกว่าการขาดความชำนาญ ประสิทธิภาพผู้แรงงานไทย ไม่ได้	3.33	3.33	3.17	2.40	2.27
14	B1-4	การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ของผู้รับเหมาอย่างไม่เหมาะสม	3.50	3.67	3.17	2.77	2.27
15	B1-5	ขาดความรู้ในเรื่องวัสดุก่อสร้าง ทำให้วัสดุเสียหายและเสียเวลา	3.67	3.50	3.33	2.70	2.57
B2 <u>การลงทุนพัฒนาทักษะ</u>							
16	B2-1	ต้องเสียเงินลงทุนและเวลาในการสอนหรือฝึกอบรมแรงงานต่างด้าว	2.83	2.83	2.83	1.83	1.83
17	B2-2	เกิดการกีดกันการพัฒนาของแรงงานต่างด้าวจากแรงงานไทย	2.33	2.33	2.33	1.27	1.27
C <u>ด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน</u>							
C1 <u>การสื่อสาร</u>							
18	C1-1	เกิดความไม่เข้าใจภาษาระหว่างผู้ควบคุมงานกับแรงงานต่างด้าวจนงงงงผิดพลาดเสียหาย	3.83	3.67	3.50	3.20	3.03
19	C1-2	ความรู้หนังสือของแรงงานต่างด้าวสร้างความคิดพลาดเสียหายแก่งาน	3.33	3.33	3.17	2.47	2.40
20	C1-3	ลูกค้าไม่พอใจที่ไม่สามารถสื่อสารเพื่อบอกสิ่งที่ต้องการกับแรงงานต่างด้าวขณะทำงานได้	2.67	2.67	2.50	1.73	1.57
21	C1-4	ขาดความสามารถในการอ่านและใช้ภาษาต่างประเทศเบื้องต้น	3.17	2.83	3.00	2.07	2.23
C2 <u>พฤติกรรมการทำงาน</u>							
22	C2-1	มีอัตราการใช้ข้ออ้างหรือเปลี่ยนแปลงงานบ่อย เมื่อมีนายจ้างให้ค่าแรงสูงกว่า	4.33	4.00	3.67	3.47	3.17
23	C2-2	การปกครองทำได้ยาก มักไม่เชื่อฟังนายจ้าง	2.83	2.67	2.67	1.73	1.70
24	C2-3	มีรวมกลุ่มกันเพื่อต่อรองกับนายจ้าง	2.83	2.83	2.67	1.73	1.67
25	C2-4	ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นมีน้อย	2.50	2.83	3.17	1.53	1.73
26	C2-5	ขาดความรับผิดชอบในการทำงาน ประมาท ส่งผลให้งานเสียหาย	2.83	3.17	3.00	1.97	1.87

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยระดับความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญของประเด็นปัญหา ของผู้รับเหมา ขนาดใหญ่และขนาดกลาง (ต่อ)

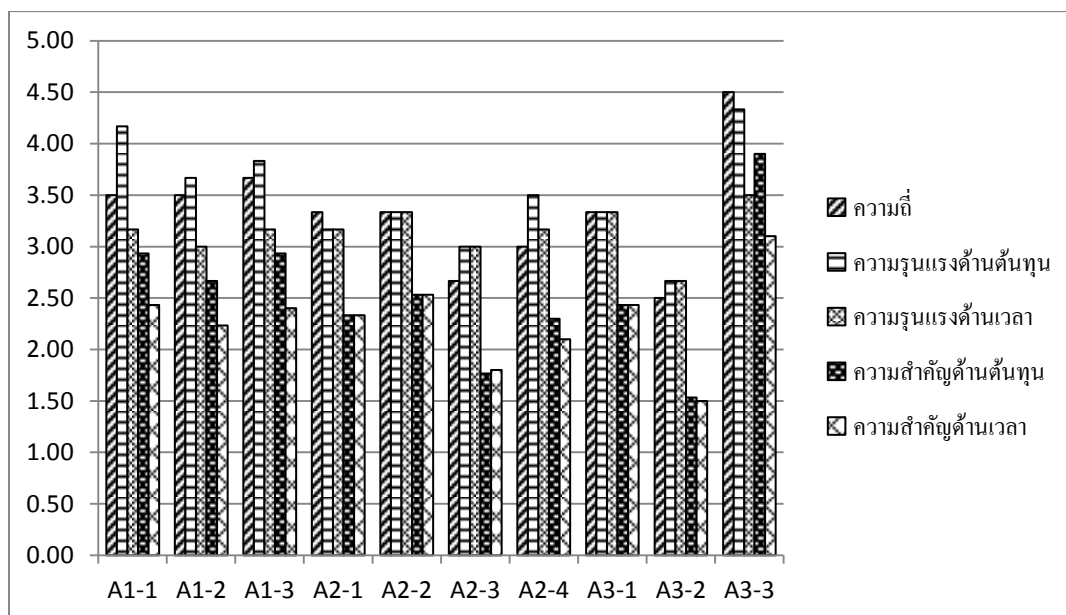
ลำดับ	รหัส	ประเด็นปัญหาจากแรงงานต่างด้าว	ค่าเฉลี่ย					
			ความถี่	ความรุนแรง		ความสำคัญ		
				ต้นทุน	เวลา	ต้นทุน	เวลา	
D		ด้านความปลอดภัยในการทำงาน						
D1		<u>อุบัติเหตุจากการทำงาน</u>						
27	D1-1	เกิดอุบัติเหตุในการทำงานอันเนื่องมาจากการขาดความชำนาญ	3.50	3.17	3.33	2.37	2.50	
28	D1-2	เกิดอุบัติเหตุและบาดเจ็บจากการทำงานเพราะความไม่เข้าใจภาษา สัญลักษณ์	2.83	2.83	2.83	1.77	1.77	
29	D1-3	บาดเจ็บอันเนื่องมาจากทัศนคติในการทำงาน ประมาทเลินเล่อ	3.33	3.33	3.33	2.53	2.53	
30	D1-4	ความเครียดทางสังคมและขาดการปรับเปลี่ยนงานส่งผลให้เกิดความเจ็บป่วย	2.33	2.50	2.50	1.30	1.30	
D2		<u>พฤติกรรมเสี่ยง</u>						
31	D2-1	มีปัญหาการดื่มสุราและของมีเมา ร่างกายไม่พร้อมปฏิบัติงาน	3.50	3.33	3.67	2.50	2.70	
32	D2-2	ขาดระเบียบวินัยในการทำงาน ไม่เคร่งครัดในการใส่อุปกรณ์ป้องกัน	4.00	3.50	3.33	3.00	2.80	
33	D2-3	ไม่ช่วยเหลือดูแลความสงบเรียบร้อย หรือสิ่งทีอาจก่อให้เกิดอันตรายในโครงการ	4.33	3.83	3.50	3.37	3.10	
34	D2-4	มักทำงานนอกเวลา เพิ่มโอกาสเสี่ยงต่อการเจ็บป่วยและบาดเจ็บจากการทำงาน	3.33	3.17	2.83	2.43	2.20	
E		ด้านสังคมและสาธารณสุข						
E1		<u>การอยู่ร่วมกับชุมชน</u>						
35	E1-1	มีการทะเลาะเบาะแว้งกับคนงานไทยหรือคนต่างด้าวในชุมชนใกล้เคียงที่อยู่อาศัย	3.17	2.83	2.83	1.87	1.87	
36	E1-2	สร้างความหวาดระแวงแก่ชุมชนใกล้เคียงที่แรงงานต่างด้าวเข้าไปอาศัย	3.83	2.67	2.67	2.13	2.17	
37	E1-3	ก่ออาชญากรรม (ทำร้ายร่างกาย ฆ่าคนตาย ลักทรัพย์ กระทำความผิดเกี่ยวกับเพศ)	3.50	2.50	2.67	1.83	1.97	
38	E1-4	เล่นการพนัน หรือถูกจับด้วยข้อหาเล่นการพนัน	3.67	2.67	2.67	1.97	1.97	
39	E1-5	มีการใช้สารเสพติด ดื่มสุราและของมีเมา	3.83	2.67	2.67	2.10	2.10	
E2		<u>สาธารณสุข</u>						
40	E2-1	มีปัญหาด้านสุขภาพและโรคติดต่อ	2.67	2.67	2.33	1.73	1.47	
41	E2-2	ขาดการตรวจสุขภาพประจำปี โดยมักจะทำแค่ตอนขอใบอนุญาตทำงานเท่านั้น	3.83	3.33	2.83	2.63	2.23	
42	E2-3	มีปัญหาเรื่องความสะอาดของร่างกายและที่พักอาศัย	3.33	3.00	3.00	2.27	2.27	

จากข้อมูลค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญของปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาขนาดใหญ่และขนาดกลาง ดังแสดงในตารางที่ 4.4 ข้างต้น ผู้วิจัยได้ทำการสรุปและแสดงผลการวิเคราะห์ดังหัวข้อต่อไปนี้

1) การวิเคราะห์กลุ่มปัญหาที่เกิดขึ้น 5 ด้าน ของผู้รับเหมาขนาดใหญ่และขนาดกลาง

1.1) ด้านกฎหมายและข้อบังคับ

ปัญหาเกี่ยวกับกฎหมายและข้อบังคับทั้งหมด 10 ประเด็น ที่ทำการประเมินในด้านต่างๆ จากตารางที่ 4.4 สามารถแสดงผลเป็นแผนภูมิดังภาพที่ 4.7



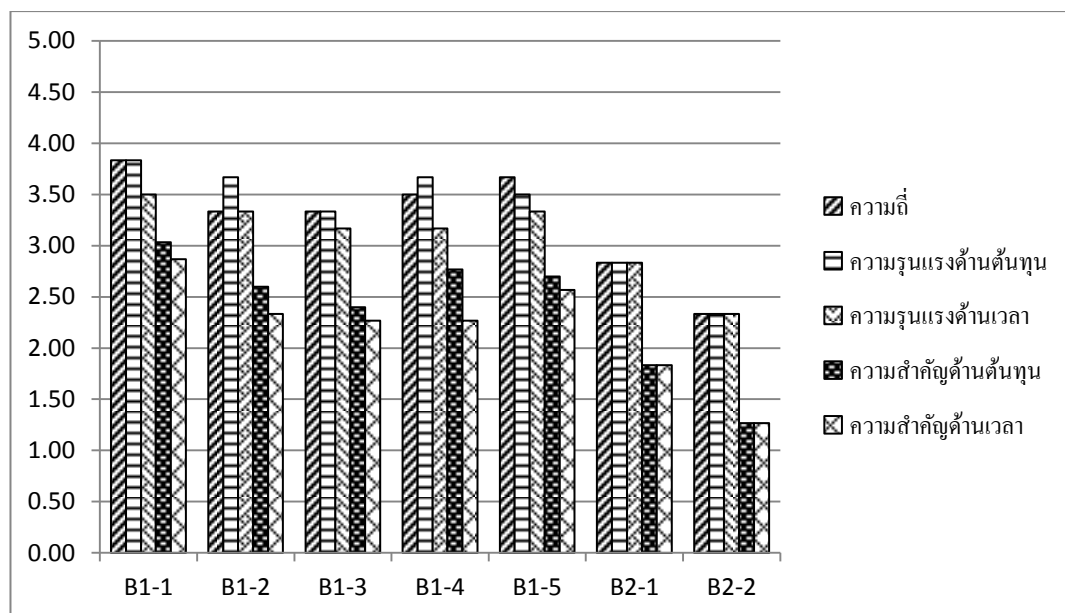
ภาพที่ 4.7 แผนภูมิความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญของปัญหาด้านกฎหมายและข้อบังคับ ของผู้รับเหมาขนาดใหญ่และขนาดกลาง

จากภาพที่ 4.7 พบว่าปัญหาที่มีค่าระดับสูงที่สุดของกลุ่มปัญหาด้านกฎหมายและข้อบังคับในเรื่องความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญของปัญหาได้ผลดังนี้

- ระดับความถี่มากที่สุด คือ A3-3 การกลั่นแกล้งของเจ้าหน้าที่ภาครัฐและการเรียกเก็บค่า
- ระดับความรุนแรงมากที่สุด ด้านต้นทุนและด้านเวลา คือ A3-3 การกลั่นแกล้งของเจ้าหน้าที่ภาครัฐและการเรียกเก็บค่า
- ระดับความสำคัญมากที่สุด ด้านต้นทุนและด้านเวลา คือ A3-3 การกลั่นแกล้งของเจ้าหน้าที่ภาครัฐและการเรียกเก็บค่า

1.2) ด้านทักษะและฝีมือแรงงาน

ปัญหาเกี่ยวกับทักษะและฝีมือแรงงานทั้งหมด 7 ประเด็น ที่ทำการประเมินในด้านต่างๆ จากตารางที่ 4.4 สามารถแสดงผลเป็นแผนภูมิดังภาพที่ 4.8



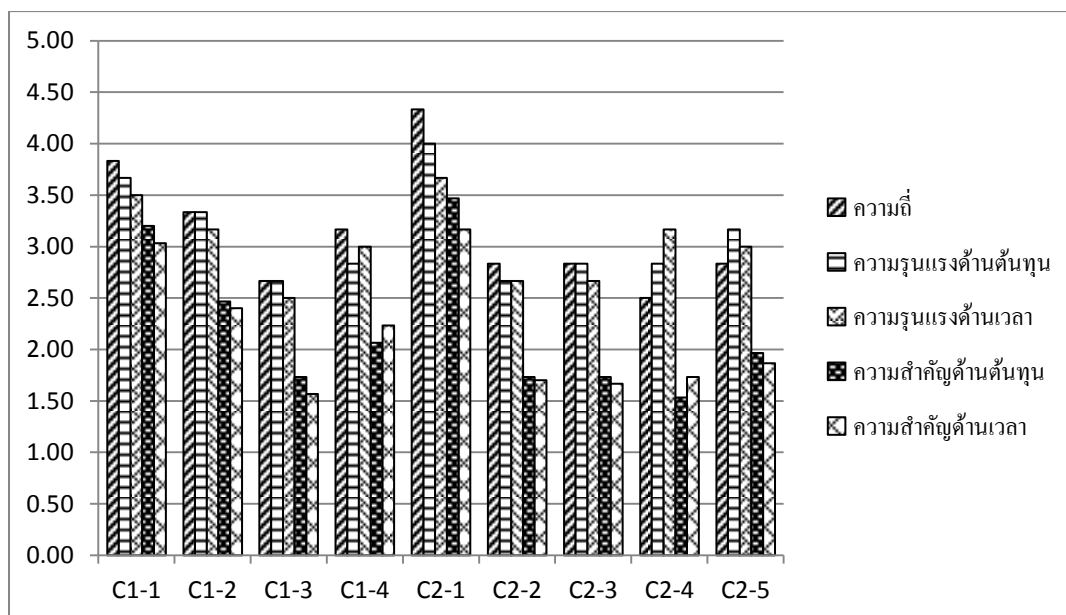
ภาพที่ 4.8 แผนภูมิความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญของปัญหาด้านทักษะและฝีมือแรงงาน ของผู้รับเหมาขนาดใหญ่และขนาดกลาง

จากภาพที่ 4.8 พบว่าปัญหาที่มีค่าระดับสูงที่สุดของกลุ่มปัญหาด้านทักษะและฝีมือแรงงานในเรื่องความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญของปัญหาได้ผลดังนี้

- ระดับความถี่มากที่สุด คือ B1-1 สิ้นเปลืองวัสดุที่ใช้ทำงานมากกว่าปกติจากการขาดทักษะการทำงาน
- ระดับความรุนแรงมากที่สุด ด้านต้นทุนและด้านเวลา คือ B1-1 สิ้นเปลืองวัสดุที่ใช้ทำงานมากกว่าปกติจากการขาดทักษะการทำงาน
- ระดับความสำคัญมากที่สุด ด้านต้นทุนและด้านเวลา คือ B1-1 สิ้นเปลืองวัสดุที่ใช้ทำงานมากกว่าปกติจากการขาดทักษะการทำงาน

1.3) ด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน

ปัญหาเกี่ยวกับการสื่อสารและการปฏิบัติงานทั้งหมด 9 ประเด็น ที่ทำการประเมินในด้านต่างๆ จากตารางที่ 4.4 สามารถแสดงผลเป็นแผนภูมิดังภาพที่ 4.9



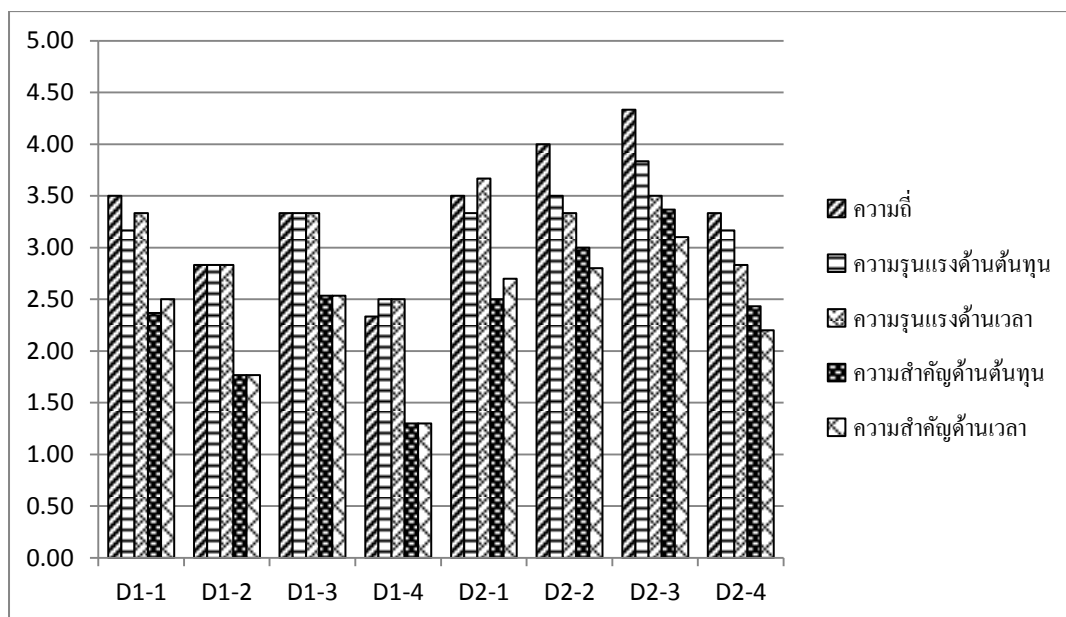
ภาพที่ 4.9 แผนภูมิความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญของปัญหาด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน ของผู้รับเหมาขนาดใหญ่และขนาดกลาง

จากภาพที่ 4.9 พบว่าปัญหาที่มีค่าระดับสูงที่สุดของกลุ่มปัญหาด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงานในเรื่องความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญของปัญหาได้ผลดังนี้

- ระดับความถี่มากที่สุด คือ C2-1 มีอัตราการโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานบ่อย เมื่อมีนายจ้างให้ค่าแรงสูงกว่า
- ระดับความรุนแรงมากที่สุด ด้านต้นทุนและด้านเวลา คือ C2-1 มีอัตราการโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานบ่อย เมื่อมีนายจ้างให้ค่าแรงสูงกว่า
- ระดับความสำคัญมากที่สุด ด้านต้นทุนและด้านเวลา คือ C2-1 มีอัตราการโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานบ่อย เมื่อมีนายจ้างให้ค่าแรงสูงกว่า

1.4) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน

ปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานทั้งหมด 8 ประเด็น ที่ทำการประเมินในด้านต่างๆ จากตารางที่ 4.4 สามารถแสดงผลเป็นแผนภูมิดังภาพที่ 4.10



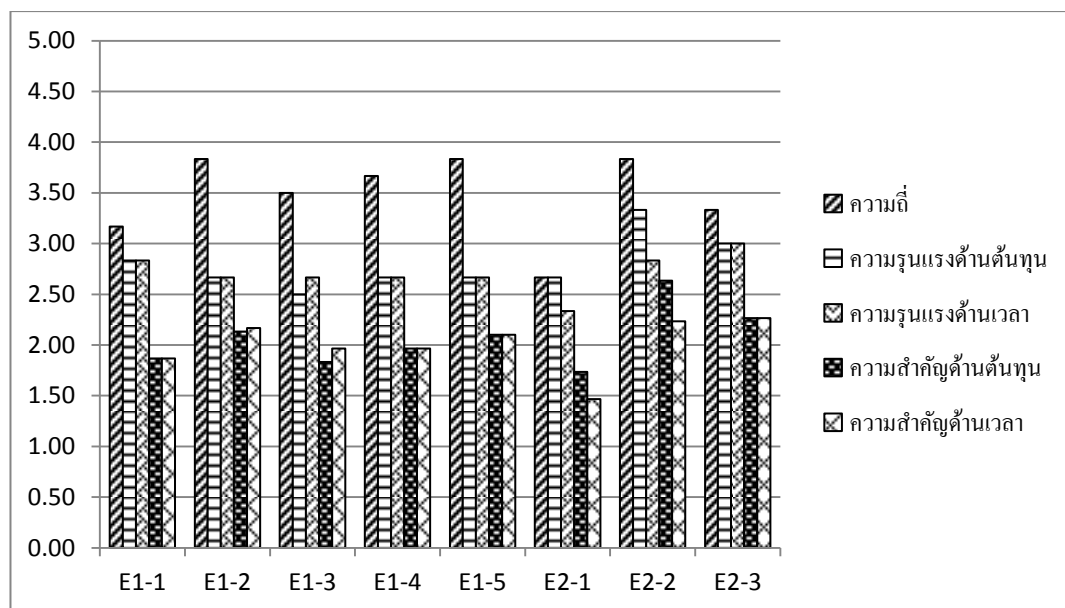
ภาพที่ 4.10 แผนภูมิความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญของปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงาน ของผู้รับเหมาขนาดใหญ่และขนาดกลาง

จากภาพที่ 4.10 พบว่าปัญหาที่มีค่าระดับสูงที่สุดของกลุ่มปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงานในเรื่องความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญของปัญหาได้ผลดังนี้

- ระดับความถี่มากที่สุด คือ D2-3 ไม่ช่วยเหลือดูแลความสงบเรียบร้อย หรือสิ่งนี้อาจก่อให้เกิดอันตรายในโครงการ
- ระดับความรุนแรงมากที่สุด ด้านต้นทุน คือ D2-3 ไม่ช่วยเหลือดูแลความสงบเรียบร้อย หรือสิ่งนี้อาจก่อให้เกิดอันตรายในโครงการ และด้านเวลา คือ D2-1 มีปัญหาการตีมูลค่าและของมีนเมา ร่างกายไม่พร้อมปฏิบัติงาน
- ระดับความสำคัญมากที่สุด ด้านต้นทุนและด้านเวลา คือ D2-3 ไม่ช่วยเหลือดูแลความสงบเรียบร้อย หรือสิ่งนี้อาจก่อให้เกิดอันตรายในโครงการ

1.5) ด้านสังคมและสาธารณสุข

ปัญหาเกี่ยวกับสังคมและสาธารณสุขทั้งหมด 8 ประเด็น ที่ทำการประเมินในด้านต่างๆ จากตารางที่ 4.4 สามารถแสดงผลเป็นแผนภูมิดังภาพที่ 4.11



ภาพที่ 4.11 แผนภูมิความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญของปัญหาด้านสังคมและสาธารณสุข ของผู้รับเหมาขนาดใหญ่และขนาดกลาง

จากภาพที่ 4.11 พบว่าปัญหาที่มีค่าระดับสูงที่สุดของกลุ่มปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงานในเรื่องความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญของปัญหาได้ผลดังนี้

- ระดับความถี่มากที่สุด คือ E1-2 สร้างความหวาดระแวงแก่ชุมชนใกล้เคียงที่แรงงานต่างด้าวเข้าไปอาศัย E1-5 มีการใช้สารเสพติด ดื่มสุราและของมีนเมา และE2-2 ขาดการตรวจสุขภาพประจำปี โดยมักจะทำแค่ตอนขอใบอนุญาตเท่านั้น
- ระดับความรุนแรงมากที่สุด ด้านต้นทุน คือ E2-2 ขาดการตรวจสุขภาพประจำปี โดยมักจะทำแค่ตอนขอใบอนุญาตเท่านั้น และด้านเวลา คือ E2-3 มีปัญหาเรื่องความสะอาดของร่างกายและที่พักอาศัย
- ระดับความสำคัญมากที่สุด ด้านต้นทุน คือ E2-2 ขาดการตรวจสุขภาพประจำปี โดยมักจะทำแค่ตอนขอใบอนุญาตเท่านั้น และด้านเวลา คือ E2-3 มีปัญหาเรื่องความสะอาดของร่างกายและที่พักอาศัย

2) การวิเคราะห์ความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญของปัญหา ของผู้รับเหมาขนาดใหญ่ และขนาดกลาง

2.1) การวิเคราะห์ความถี่ของการเกิดปัญหาของผู้รับเหมาขนาดใหญ่และขนาดกลาง

การวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการจัดกลุ่มปัญหาที่มีระดับความถี่ของการเกิดปัญหาในโครงการใกล้เคียงกันให้อยู่ในระดับเดียวกัน โดยอาศัยการแบ่งช่วงและแปลความหมายของข้อมูลตามเกณฑ์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ที่ได้กล่าวมาแล้วในตารางที่ 1.2 สำหรับข้อมูลระดับความถี่ของการเกิดปัญหาสามารถแจกแจงได้ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 รายการหัวข้อจำแนกตามระดับความถี่ของการเกิดปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาขนาดใหญ่และขนาดกลาง

ค่าเฉลี่ย	รายการหัวข้อจำแนกตามระดับความถี่	จำนวนข้อ
4.50-5.00	A3-3	1
3.50-4.49	A1-1, A1-2, A1-3, B1-1, B1-4, B1-5, C1-1, C2-1, D1-1, D2-1, D2-2, D2-3, E1-2, E1-3, E1-4, E1-5, E2-2	17
2.50-3.49	A2-1, A2-2, A2-3, A2-4, A3-1, A3-2, B1-2, B1-3, B2-1, C1-2, C1-3, C1-4, C2-2, C2-3, C2-4, C2-5, D1-2, D1-3, D2-4, E1-1, E2-1, E2-3	22
1.50-2.49	B2-2, D1-4	2
1.00-1.49	0	0

จากผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.5 ระดับความถี่คิดเห็นของผู้รับเหมาขนาดใหญ่และขนาดกลางที่มีต่อปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้าง พบว่าปัญหาที่มีระดับความถี่มากที่สุดมีจำนวน 1 ข้อ, ระดับความถี่มากจำนวน 17 ข้อ, ระดับความถี่ปานกลางจำนวน 22 ข้อ, ระดับความถี่น้อยจำนวน 2 ข้อ และระดับความถี่น้อยที่สุด ไม่พบปัญหาที่ระดับนี้ โดยการวิเคราะห์ระดับความถี่ของการเกิดปัญหาจะใช้ปัญหาที่มีระดับความถี่มากที่สุดและระดับมาก เพื่อนำไปทำการเปรียบเทียบกับความรุนแรงและความสำคัญของปัญหาในด้านต้นทุนและเวลาต่อไป ซึ่งจะแสดงผลการสรุปในหัวข้อที่ 2.6)

โดยพบว่าปัญหาที่มีระดับความถี่มากที่สุดและระดับมากมีอยู่จำนวน 18 ประเด็น แบ่งเป็นด้านกฎหมายและข้อบังคับ 4 ประเด็น ด้านทักษะและฝีมือแรงงาน 3 ประเด็น ด้านการสื่อสาร

และการปฏิบัติงาน 2 ประเด็น ด้านความปลอดภัยในการทำงาน 4 ประเด็น และด้านสังคมและ
 สาธารณสุข 5 ประเด็น เมื่อเรียงลำดับจากปัญหาที่มีระดับความถี่มากไปน้อยสามารถแสดงข้อมูล
 ได้ดังนี้

- A3-3 การกลั่นแกล้งของเจ้าหน้าที่ภาครัฐและการเรียกเก็บค่า ($\bar{X} = 4.50$)
- C2-1 มีอัตราการใช้โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานบ่อย เมื่อมีนายจ้างให้ค่าแรงสูงกว่า
 ($\bar{X} = 4.33$)
- D2-3 ไม่ช่วยเหลือดูแลความสงบเรียบร้อย หรือสิ่งที้อาจก่อให้เกิดอันตรายใน
 โครงการ ($\bar{X} = 4.33$)
- D2-2 ขาดระเบียบวินัยในการทำงาน ไม่เคร่งครัดในการใส่อุปกรณ์ป้องกัน ($\bar{X} =$
 4.00)
- B1-1 สิ้นเปลืองวัสดุที่ใช้ทำงานมากกว่าปกติจากการขาดทักษะการทำงาน ($\bar{X} =$
 3.83)
- C1-1 เกิดความไม่เข้าใจภาษาระหว่างผู้ควบคุมงานกับแรงงานต่างด้าวจนงาน
 ผิดพลาดเสียหาย ($\bar{X} = 3.83$)
- E1-2 สร้างความหวาดระแวงแก่ชุมชนใกล้เคียงที่แรงงานต่างด้าวเข้าไปอาศัย (\bar{X}
 = 3.83)
- E1-5 มีการใช้สารเสพติด ดื่มสุราและของมึนเมา ($\bar{X} = 3.83$)
- E2-2 ขาดการตรวจสุขภาพประจำปี โดยจะทำแค่ขั้นตอนขอใบอนุญาตทำงาน
 เท่านั้น ($\bar{X} = 3.83$)
- A1-3 ความเสี่ยงจากการลงทุนขอใบอนุญาตที่มีระยะเวลาสั้นเพียง 1 ปี และต้องต่อ
 ทุกๆ ปี ($\bar{X} = 3.67$)
- B1-5 ขาดความรู้ในเรื่องวัสดุก่อสร้าง ทำให้วัสดุเสียหายและเสียเวลา ($\bar{X} = 3.67$)
- E1-4 เล่นการพนัน หรือถูกจับด้วยข้อหาเล่นการพนัน ($\bar{X} = 3.67$)
- A1-1 ค่าใช้จ่ายและระยะเวลาการพิสูจน์สัญชาติเพื่อขอใบอนุญาตทำงาน ($\bar{X} =$
 3.50)

- A1-2 แรงงานต่างด้าวที่ใช้ถูกจับด้วยข้อหาไม่พกหรือไม่มีใบอนุญาตทำงาน ($\bar{X} = 3.50$)
- B1-4 การใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ของผู้รับเหมาหลักอย่างไม่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.50$)
- D1-1 เกิดอุบัติเหตุในการทำงานอันเนื่องมาจากการขาดความชำนาญ ($\bar{X} = 3.50$)
- D2-1 มีปัญหาการดื่มสุราและของมึนเมา ร่างกายไม่พร้อมปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.50$)
- E1-3 ก่ออาชญากรรม (ทำร้ายร่างกาย ฆ่าคนตาย ลักทรัพย์ กระทำความผิดเกี่ยวกับเพศ) ($\bar{X} = 3.50$)

2.2) การวิเคราะห์ความรุนแรงของปัญหาด้านต้นทุนของผู้รับเหมาขนาดใหญ่และขนาด

กลาง

การวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการจัดกลุ่มปัญหาที่มีระดับความรุนแรงและส่งผลกระทบต่อต้นทุนของโครงการ ประเด็นปัญหาที่มีระดับความรุนแรงด้านต้นทุนใกล้เคียงกันจะจัดให้อยู่ในระดับเดียวกัน โดยอาศัยการแบ่งช่วงและแปลความหมายของข้อมูลตามเกณฑ์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ที่ได้กล่าวมาแล้วในตารางที่ 1.2 สำหรับข้อมูลระดับความรุนแรงของการเกิดปัญหาด้านต้นทุนสามารถแจกแจงได้ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 รายการหัวข้อจำแนกตามระดับความรุนแรงด้านต้นทุนของปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาขนาดใหญ่และขนาดกลาง

ค่าเฉลี่ย	รายการหัวข้อจำแนกตามระดับความรุนแรงด้านต้นทุน	จำนวนข้อ
4.50-5.00	0	0
3.50-4.49	A1-1, A1-2, A1-3, A2-4, A3-3, B1-1, B1-2, B1-4, B1-5, C1-1, C2-1, D2-2, D2-3	13
2.50-3.49	A2-1, A2-2, A2-3, A3-1, A3-2, B1-3, B2-1, C1-2, C1-3, C1-4, C2-2, C2-3, C2-4, C2-5, D1-1, D1-2, D1-3, D1-4, D2-1, D2-4, E1-1, E1-2, E1-3, E1-4, E1-5, E2-1, E2-2, E2-3	28
1.50-2.49	B2-2	1
1.00-1.49	0	0

จากผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.6 ระดับความคิดเห็นของผู้รับเหมาขนาดใหญ่และขนาดกลางที่มีต่อปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้าง พบว่าปัญหาที่มีระดับความรุนแรง

ด้านต้นทุนมากที่สุด ไม่พบปัญหาที่ระดับนี้, ระดับความรุนแรงมากจำนวน 13 ข้อ, ระดับความรุนแรงปานกลางจำนวน 28 ข้อ, ระดับความรุนแรงน้อยจำนวน 1 ข้อ และระดับความรุนแรงน้อยที่สุด ไม่พบปัญหาที่ระดับนี้ โดยการวิเคราะห์ระดับความรุนแรงด้านต้นทุนของการเกิดปัญหาจะใช้ปัญหาที่มีระดับความรุนแรงมากที่สุดและระดับมาก เพื่อนำไปทำการเปรียบเทียบกับความถี่และความสำคัญของปัญหาในด้านต้นทุนและเวลาต่อไป ซึ่งจะแสดงผลการสรุปในหัวข้อที่ 2.6)

โดยพบว่าปัญหาที่มีระดับความรุนแรงด้านต้นทุนมากที่สุดและระดับมากมีอยู่จำนวน 13 ประเด็น แบ่งเป็น ด้านกฎหมายและข้อบังคับ 5 ประเด็น ด้านทักษะและฝีมือแรงงาน 4 ประเด็น ด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน 2 ประเด็น และด้านความปลอดภัยในการทำงาน 2 ประเด็น เมื่อเรียงลำดับจากปัญหาที่มีระดับความรุนแรงมากไปน้อยสามารถแสดงข้อมูลได้ดังนี้

- A3-3 การกลั่นแกล้งของเจ้าหน้าที่ภาครัฐและการเรียกเก็บค่า ($\bar{X} = 4.33$)
- A1-1 ค่าใช้จ่ายและระยะเวลาการพิสูจน์สัญชาติเพื่อขำใบอนุญาตทำงาน ($\bar{X} = 4.17$)
- C2-1 มีอัตราการใช้โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานบ่อย เมื่อมีนายจ้างให้ค่าแรงสูงกว่า ($\bar{X} = 4.00$)
- A1-3 ความเสี่ยงจากการลงทุนขอใบอนุญาตที่มีระยะเวลาสั้นเพียง 1 ปี และต้องต่อทุกๆ ปี ($\bar{X} = 3.83$)
- B1-1 สิ้นเปลืองวัสดุที่ใช้มากกว่าปกติจากการขาดทักษะการทำงาน ($\bar{X} = 3.83$)
- D2-3 ไม่ช่วยเหลือดูแลความสงบเรียบร้อย หรือสิ่งทีอาจก่อให้เกิดอันตรายในโครงการ ($\bar{X} = 3.83$)
- A1-2 แรงงานต่างด้าวถูกจับด้วยข้อหาไม่พกหรือไม่มีใบอนุญาตทำงาน ($\bar{X} = 3.67$)
- B1-2 ผลงานไม่เป็นที่พอใจของลูกค้า จนต้องมีการแก้ไขงานหลายครั้ง ($\bar{X} = 3.67$)
- B1-4 การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ของผู้รับเหมาอย่างไม่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.67$)

- C1-1 เกิดความไม่เข้าใจภาษาระหว่างผู้ควบคุมงานกับแรงงานต่างด้าวงานผลิตพลาสติกหาย ($\bar{X} = 3.67$)
- A2-4 ความไม่คุ้มค่าต่อการจ้างแรงงานฝีมือ เนื่องจากความไม่คล่องตัวในการเคลื่อนย้ายแรงงาน ($\bar{X} = 3.50$)
- B1-5 ขาดความรู้ในเรื่องวัสดุก่อสร้าง ทำให้วัสดุเสียหายและเสียเวลา ($\bar{X} = 3.50$)
- D2-2 ขาดระเบียบวินัยในการทำงาน ไม่เคร่งครัดในการใส่อุปกรณ์ป้องกัน ($\bar{X} = 3.50$)

2.3) การวิเคราะห์ความรุนแรงของปัญหาด้านเวลาของผู้รับเหมาขนาดใหญ่และขนาดกลาง

การวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการจัดกลุ่มปัญหาที่มีระดับความรุนแรงและส่งผลกระทบต่อเวลาของโครงการ ประเด็นปัญหาที่มีระดับความรุนแรงด้านเวลาใกล้เคียงกันจะจัดให้อยู่ในระดับเดียวกัน โดยอาศัยการแบ่งช่วงและแปลความหมายของข้อมูลตามเกณฑ์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ที่ได้กล่าวมาแล้วในตารางที่ 1.2 สำหรับข้อมูลระดับความรุนแรงของการเกิดปัญหาด้านเวลาสามารถแจกแจงได้ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 รายการหัวข้อจำแนกตามระดับความรุนแรงด้านเวลาของปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาขนาดใหญ่และขนาดกลาง

ค่าเฉลี่ย	รายการหัวข้อจำแนกตามระดับความรุนแรงด้านเวลา	จำนวนข้อ
4.50-5.00	0	0
3.50-4.49	A3-3, B1-1, C1-1, C2-1, D2-1, D2-3	6
2.50-3.49	A1-1, A1-2, A1-3, A2-1, A2-2, A2-3, A2-4, A3-1, A3-2, B1-2, B1-3, B1-4, B1-5, B2-1, C1-2, C1-3, C1-4, C2-2, C2-3, C2-4, C2-5, D1-1, D1-2, D1-3, D1-4, D2-2, D2-4, E1-1, E1-2, E1-3, E1-4, E1-5, E2-2, E2-3	34
1.50-2.49	B2-2, E2-1	2
1.00-1.49	0	0

จากผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.7 ระดับความคิดเห็นของผู้รับเหมาขนาดใหญ่และขนาดกลางที่มีต่อปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้าง พบว่าปัญหาที่มีระดับความรุนแรงด้านเวลามากที่สุด ไม่พบปัญหาที่ระดับนี้, ระดับความรุนแรงมากจำนวน 6 ข้อ, ระดับความรุนแรง

ปานกลางจำนวน 34 ข้อ, ระดับความรุนแรงน้อยจำนวน 2 ข้อ และระดับความรุนแรงน้อยที่สุด ไม่พบ ปัญหาที่ระดับนี้ โดยการวิเคราะห์ระดับความรุนแรงด้านเวลาของการเกิดปัญหาจะใช้ปัญหาที่มี ระดับความรุนแรงมากที่สุดและระดับมาก เพื่อนำไปทำการเปรียบเทียบกับความถี่และความสำคัญ ของปัญหาในด้านต้นทุนและเวลาต่อไป ซึ่งจะแสดงผลการสรุปในหัวข้อที่ 2.6)

โดยพบว่าปัญหาที่มีระดับความรุนแรงด้านเวลามากที่สุดและระดับมากมีอยู่จำนวน 6 ประเด็น แบ่งเป็น ด้านกฎหมายและข้อบังคับ 1 ประเด็น ด้านทักษะและฝีมือแรงงาน 1 ประเด็น ด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน 2 ประเด็น และด้านความปลอดภัยในการทำงาน 2 ประเด็น เมื่อเรียงลำดับจากปัญหาที่มีระดับความรุนแรงมากไปน้อยสามารถแสดงข้อมูลได้ดังนี้

- C2-1 มีอัตราการโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานบ่อย เมื่อมีนายจ้างให้ค่าแรงสูงกว่า ($\bar{X} = 3.67$)
- D2-1 มีปัญหาการดื่มสุราและของมึนเมา ร่างกายไม่พร้อมปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.67$)
- A3-3 การกลั่นแกล้งของเจ้าหน้าที่ภาครัฐและการเรียกเก็บค่าจ้าง ($\bar{X} = 3.50$)
- B1-1 สิ้นเปลืองวัสดุที่ใช้ทำงานมากกว่าปกติจากการขาดทักษะการทำงาน ($\bar{X} = 3.50$)
- C1-1 เกิดความไม่เข้าใจภาษาระหว่างผู้ควบคุมงานกับแรงงานต่างด้าวจนงาน ผิดพลาดเสียหาย ($\bar{X} = 3.50$)
- D2-3 ไม่ช่วยเหลือดูแลความสงบเรียบร้อย หรือสิ่งทีอาจก่อให้เกิดอันตรายใน โครงการ ($\bar{X} = 3.50$)

2.4) การวิเคราะห์ความสำคัญของปัญหาด้านต้นทุนของผู้รับเหมาขนาดใหญ่และขนาด กลาง

การวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการจัดกลุ่มปัญหาที่มีระดับความสำคัญต่อต้นทุนของโครงการ จากความสัมพันธ์ระหว่างความถี่ และความรุนแรงด้านต้นทุนในการเกิดปัญหา ประเด็นปัญหาที่มีระดับความสำคัญด้านต้นทุนใกล้เคียงกันจะจัดให้อยู่ในระดับเดียวกัน โดยอาศัยการแบ่งช่วง

และแปลความหมายของข้อมูลตามเกณฑ์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ที่ได้กล่าวมาแล้วในตารางที่ 1.2 สำหรับข้อมูลระดับความสำคัญของการเกิดปัญหาด้านต้นทุนสามารถแจกแจงได้ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 รายการหัวข้อจำแนกตามระดับความสำคัญด้านต้นทุนของปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาขนาดใหญ่และขนาดกลาง

ค่าเฉลี่ย	รายการหัวข้อจำแนกตามระดับความสำคัญด้านต้นทุน	จำนวนข้อ
4.50-5.00	0	0
3.50-4.49	A3-3	1
2.50-3.49	A1-1, A1-2, A1-3, A2-2, B1-1, B1-2, B1-4, B1-5, C1-1, C2-1, D1-3, D2-1, D2-2, D2-3, E2-2	15
1.50-2.49	A2-1, A2-3, A2-4, A3-1, A3-2, B1-3, B2-1, C1-2, C1-3, C1-4, C2-2, C2-3, C2-4, C2-5, D1-1, D1-2, D2-4, E1-1, E1-2, E1-3, E1-4, E1-5, E2-1, E2-3	24
1.00-1.49	B2-2, D1-4	2

จากผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.8 ระดับความคิดเห็นของผู้รับเหมาขนาดใหญ่และขนาดกลางที่มีต่อปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้าง พบว่าปัญหาที่มีระดับความสำคัญด้านต้นทุนมากที่สุด ไม่พบปัญหาที่ระดับนี้, ระดับความสำคัญมากจำนวน 1 ข้อ, ระดับความสำคัญปานกลางจำนวน 15 ข้อ, ระดับความสำคัญน้อยจำนวน 24 ข้อ และระดับความสำคัญน้อยที่สุดจำนวน 2 ข้อ โดยการวิเคราะห์ระดับความสำคัญด้านต้นทุนของการเกิดปัญหาจะใช้ปัญหาที่มีระดับความสำคัญมากที่สุดและระดับมาก เพื่อนำไปทำการเปรียบเทียบกับความถี่และความรุนแรงของปัญหาในด้านต้นทุนและเวลาต่อไป ซึ่งจะแสดงผลการสรุปในหัวข้อที่ 2.6)

โดยพบว่าปัญหาที่มีระดับความสำคัญด้านต้นทุนมากที่สุดและระดับมากมีอยู่เพียง 1 ประเด็น แต่มีปัญหาที่มีความสำคัญในระดับถัดมาคือระดับปานกลาง จำนวน 15 ประเด็น แบ่งเป็น ด้านกฎหมายและข้อบังคับ 5 ประเด็น ด้านทักษะและฝีมือแรงงาน 4 ประเด็น ด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน 2 ประเด็น ด้านความปลอดภัยในการทำงาน 4 ประเด็น และด้านสังคมและสาธารณสุข 1 ประเด็น เมื่อเรียงลำดับจากปัญหาที่มีระดับความสำคัญมากไปน้อยสามารถแสดงข้อมูลได้ดังนี้

- A3-3 การกั้นแก๊สของเจ้าหน้าที่ภาครัฐและการเรียกเก็บค่า ($\bar{X} = 3.90$)

- C2-1 มีอัตราการโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานบ่อย เมื่อมีนายจ้างให้ค่าแรงสูงกว่า ($\bar{X} = 3.47$)
- D2-3 ไม่ช่วยเหลือดูแลความสงบเรียบร้อย หรือสิ่งทีอาจก่อให้เกิดอันตรายในโครงการ ($\bar{X} = 3.37$)
- C1-1 เกิดความไม่เข้าใจภาษาระหว่างผู้ควบคุมงานกับแรงงานต่างด้าวจนงานผิดพลาดเสียหาย ($\bar{X} = 3.20$)
- B1-1 สิ้นเปลืองวัสดุที่ใช้ทำงานมากกว่าปกติจากการขาดทักษะการทำงาน ($\bar{X} = 3.03$)
- D2-2 ขาดระเบียบวินัยในการทำงาน ไม่เคร่งครัดในการใส่อุปกรณ์ป้องกัน ($\bar{X} = 3.00$)
- A1-1 ค่าใช้จ่ายและระยะเวลาการพิสูจน์สัญชาติเพื่อขอใบอนุญาตทำงาน ($\bar{X} = 2.93$)
- A1-3 ความเสี่ยงจากการลงทุนขอใบอนุญาตที่มีระยะเวลาสั้นเพียง 1 ปี และต้องต่อทุกๆปี ($\bar{X} = 2.93$)
- B1-4 การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ของผู้รับเหมาอย่างไม่เหมาะสม ($\bar{X} = 2.77$)
- B1-5 ขาดความรู้ในเรื่องวัสดุก่อสร้าง ทำให้วัสดุเสียหายและเสียเวลา ($\bar{X} = 2.70$)
- A1-2 แรงงานต่างด้าวที่ใช้ถูกจับด้วยข้อหาไม่พกหรือไม่มีใบอนุญาตทำงาน ($\bar{X} = 2.67$)
- E2-2 ขาดการตรวจสุขภาพประจำปี โดยจะทำการแก้ขั้นตอนขอใบอนุญาตทำงานเท่านั้น ($\bar{X} = 2.63$)
- B1-2 ผลงานไม่เป็นที่พอใจของลูกค้า จนต้องมีการแก้ไขงานหลายครั้ง ($\bar{X} = 2.60$)
- A2-2 การเสียโอกาสได้งานอันเนื่องมาจากอยู่นอกพื้นที่ที่แรงงานต่างด้าวสามารถทำได้ ($\bar{X} = 2.53$)
- D1-3 บาดเจ็บอันเนื่องมาจากทัศนคติในการทำงาน ประมาทเลินเล่อ ($\bar{X} = 2.53$)
- D2-1 มีปัญหาการดื่มสุราและของมึนเมา ร่างกายไม่พร้อมปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.50$)

2.5) การวิเคราะห์ความสำคัญของปัญหาด้านเวลาของผู้รับเหมาขนาดใหญ่และขนาดกลาง

การวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการจัดกลุ่มปัญหาที่มีระดับความสำคัญต่อเวลาของโครงการ จากความสัมพันธ์ระหว่างความถี่ และความรุนแรงด้านเวลาในการเกิดปัญหา ประเด็นปัญหาที่มีระดับความสำคัญด้านเวลาใกล้เคียงกันจะจัดให้อยู่ในระดับเดียวกัน โดยอาศัยการแบ่งช่วงและแปลความหมายของข้อมูลตามเกณฑ์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ที่ได้กล่าวมาแล้วในตารางที่ 1.2 สำหรับข้อมูลระดับความสำคัญของการเกิดปัญหาด้านเวลาสามารถแจกแจงได้ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 รายการหัวข้อจำแนกตามระดับความสำคัญด้านเวลาของปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาขนาดใหญ่และขนาดกลาง

ค่าเฉลี่ย	รายการหัวข้อจำแนกตามระดับความสำคัญด้านเวลา	จำนวนข้อ
4.50-5.00	0	0
3.50-4.49	0	0
2.50-3.49	A2-2, A3-3, B1-1, B1-5, C1-1, C2-1, D1-1, D1-3, D2-1, D2-2, D2-3	11
1.50-2.49	A1-1, A1-2, A1-3, A2-1, A2-3, A2-4, A3-1, A3-2, B1-2, B1-3, B1-4, B2-1, C1-2, C1-3, C1-4, C2-2, C2-3, C2-4, C2-5, D1-2, D1-4, D2-4, E1-1, E1-2, E1-3, E1-4, E1-5, E2-2, E2-3	29
1.00-1.49	B2-2, E2-1	2

จากผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.9 ระดับความคิดเห็นของผู้รับเหมาขนาดใหญ่และขนาดกลางที่มีต่อปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้าง พบว่าปัญหาที่มีระดับความสำคัญด้านเวลามากที่สุด ไม่พบปัญหาที่ระดับนี้, ระดับความสำคัญมากไม่พบปัญหาที่ระดับนี้, ระดับความสำคัญปานกลางจำนวน 11 ข้อ, ระดับความสำคัญน้อยจำนวน 29 ข้อ และระดับความสำคัญน้อยที่สุดจำนวน 2 ข้อ โดยการวิเคราะห์ระดับความสำคัญด้านเวลาของการเกิดปัญหาจะใช้ปัญหาที่มีระดับความสำคัญมากที่สุดและระดับมาก เพื่อนำไปทำการเปรียบเทียบกับความถี่และความรุนแรงของปัญหาในด้านต้นทุนและเวลาต่อไป ซึ่งจะแสดงผลการสรุปในหัวข้อที่ 2.6)

โดยพบว่าปัญหาที่มีระดับความสำคัญด้านต้นทุนมากที่สุดและระดับมาก ไม่พบประเด็นปัญหา แต่มีปัญหาที่มีความสำคัญในระดับถัดมาคือระดับปานกลาง จำนวน 11 ประเด็น แบ่งเป็นด้านกฎหมายและข้อบังคับ 2 ประเด็น ด้านทักษะและฝีมือแรงงาน 2 ประเด็น ด้านการสื่อสาร

และการปฏิบัติงาน 2 ประเด็น และด้านความปลอดภัยในการทำงาน 5 ประเด็น เมื่อเรียงลำดับจากปัญหาที่มีระดับความสำคัญมากไปน้อยสามารถแสดงข้อมูลได้ดังนี้

- C2-1 มีอัตราการโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานบ่อย เมื่อมีนายจ้างให้ค่าแรงสูงกว่า ($\bar{X} = 3.17$)
- A3-3 การกลั่นแกล้งของเจ้าหน้าที่ภาครัฐและการเรียกเก็บส่วย ($\bar{X} = 3.10$)
- D2-3 ไม่ช่วยเหลือดูแลความสงบเรียบร้อย หรือสิ่งทีอาจก่อให้เกิดอันตรายในโครงการ ($\bar{X} = 3.10$)
- C1-1 เกิดความไม่เข้าใจภาษาระหว่างผู้ควบคุมงานกับแรงงานต่างด้าวจนงานผิดพลาดเสียหาย ($\bar{X} = 3.03$)
- B1-1 สิ้นเปลืองวัสดุที่ใช้ทำงานมากกว่าปกติจากการขาดทักษะการทำงาน ($\bar{X} = 2.87$)
- D2-2 ขาดระเบียบวินัยในการทำงาน ไม่เคร่งครัดในการใส่อุปกรณ์ป้องกัน ($\bar{X} = 2.80$)
- D2-1 มีปัญหาการดื่มสุราและของมึนเมา ร่างกายไม่พร้อมปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.70$)
- B1-5 ขาดความรู้ในเรื่องวัสดุก่อสร้าง ทำให้วัสดุเสียหายและเสียเวลา ($\bar{X} = 2.57$)
- A2-2 การเสียโอกาสได้งานอันเนื่องมาจากอยู่นอกพื้นที่ที่แรงงานต่างด้าวสามารถทำได้ ($\bar{X} = 2.53$)
- D1-3 บาดเจ็บอันเนื่องมาจากทัศนคติในการทำงาน ประมาทเลินเล่อ ($\bar{X} = 2.53$)
- D1-1 เกิดอุบัติเหตุในการทำงานอันเนื่องมาจากการขาดความชำนาญ ($\bar{X} = 2.50$)

2.6) การสรุปความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญของปัญหา ของผู้รับเหมาขนาดใหญ่ และขนาดกลาง

จากการวิเคราะห์ความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญของปัญหาทั้งทางด้านต้นทุนและเวลา จะพบว่าปัญหาในระดับความถี่มากและมากที่สุดเป็นปัญหาที่สามารถครอบคลุมประเด็นปัญหาต่างๆ ทั้งด้านความรุนแรง และความสำคัญของปัญหาได้ (ความสำคัญของปัญหาด้านต้นทุนและเวลาใช้ระดับมากและปานกลาง) โดยสามารถครอบคลุมความรุนแรงได้จำนวน 11 จาก 13

ประเด็น และสามารถครอบคลุมความสำคัญได้จำนวน 14 จาก 17 ประเด็น สำหรับประเด็นปัญหาที่มีความถี่มาก แต่ไม่สัมพันธ์กับความรุนแรงและความสำคัญของปัญหาจะตัดประเด็นดังกล่าวทิ้งเหลือเพียงประเด็นปัญหาที่มีความสัมพันธ์กันตั้งแต่ 3 การวิเคราะห์ที่ได้กล่าวมาขึ้นไป เพื่อให้ได้ประเด็นปัญหาที่มีความสำคัญต่อผู้รับเหมาขนาดใหญ่และขนาดกลาง ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 สรุปประเด็นปัญหาสำคัญ ครอบคลุมตามความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญด้านต้นทุนและเวลา ของผู้รับเหมาขนาดใหญ่และขนาดกลาง

รหัส	ประเด็นปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาขนาดใหญ่และขนาดกลาง	ลำดับความสำคัญ	
		ด้านต้นทุน	ด้านเวลา
A1-1	ค่าใช้จ่ายและระยะเวลาการพิสูจน์สัญชาติเพื่อขอใบอนุญาตทำงาน	7	8
A1-2	แรงงานต่างด้าวที่ใช้อยู่กับด้วยข้อหาไม่พกหรือไม่มีใบอนุญาตทำงาน	10	11
A1-3	ความเสี่ยงจากการลงทุนขอใบอนุญาตที่มีระยะเวลาสั้นเพียง 1 ปี และต้องต่อทุกๆปี	7	9
A3-3	การกลั่นแกล้งของเจ้าหน้าที่ภาครัฐและการเรียกเก็บค่าตัว	1	2
B1-1	สิ้นเปลืองวัสดุที่ใช้ทำงานมากกว่าปกติจากการขาดทักษะการทำงาน	5	4
B1-4	การใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ของผู้รับเหมาหลักอย่างไม่เหมาะสม	8	10
B1-5	ขาดความรู้ในเรื่องวัสดุก่อสร้าง ทำให้วัสดุเสียหายและเสียเวลา	9	7
C1-1	เกิดความไม่เข้าใจภายในระหว่างผู้ควบคุมงานกับแรงงานต่างด้าวจนผิดพลาดเสียหาย	4	3
C2-1	มีอัตราการใช้หรือเปลี่ยนแปลงงานบ่อย เมื่อมีนายจ้างให้ค่าแรงสูงกว่า	2	1
D2-1	มีปัญหาการดื่มสุราและของมึนเมา ร่างกายไม่พร้อมปฏิบัติงาน	11	6
D2-2	ขาดระเบียบวินัยในการทำงาน ไม่เคร่งครัดในการใส่อุปกรณ์ป้องกัน	6	5
D2-3	ไม่ช่วยเหลือดูแลความสงบเรียบร้อย หรือสิ่งนี้อาจก่อให้เกิดอันตรายในโครงการ	3	2

จากตาราง 4.10 พบว่าปัญหาสำคัญจากการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาขนาดใหญ่และขนาดกลาง แบ่งออกเป็น ด้านกฎหมายและข้อบังคับ 4 ประเด็น ด้านทักษะและฝีมือแรงงาน 3 ประเด็น ด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน 2 ประเด็น และด้านความปลอดภัยในการทำงาน 3 ประเด็น โดยปัญหาที่มีความสำคัญ 3 อันดับแรกทั้งด้านต้นทุนและด้านเวลาเป็นปัญหาเดียวกัน เพียงแต่มีการสลับตำแหน่งกันเท่านั้น ซึ่งบ่งบอกได้ว่าปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อต้นทุนและเวลาของผู้รับเหมาขนาดใหญ่และขนาดกลางในระดับสูงใกล้เคียงกัน จึงเป็นประเด็นปัญหาที่ต้องให้ความสนใจในการป้องกันและแก้ไขมากเป็นพิเศษ

4.3.3 การวิเคราะห์ปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาขนาดเล็ก

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาที่เกิดจากการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาก่อสร้างขนาดเล็กในโครงการต่างๆ ด้วยแบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความถี่และความรุนแรงของผลกระทบจากปัญหาด้านต้นทุนและเวลาโครงการ ในกลุ่มปัญหาทั้ง 5 ด้านรวมทั้งสิ้น 42 ประเด็นปัญหา ตามรายละเอียดในแบบสัมภาษณ์ส่วนที่ 3 สามารถแสดงผลค่าเฉลี่ยต่างๆ ได้ดังตารางที่ 4.11 (รายละเอียดการประเมินค่าเฉลี่ยแสดงในภาคผนวก ง) ดังนี้

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยระดับความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญของประเด็นปัญหา ของผู้รับเหมาขนาดเล็ก

ลำดับ	รหัส	ประเด็นปัญหาจากแรงงานต่างด้าว	ค่าเฉลี่ย				
			ความถี่	ความรุนแรง		ความสำคัญ	
				ต้นทุน	เวลา	ต้นทุน	เวลา
A			ด้านกฎหมายและข้อบังคับ				
A1			ใบอนุญาตทำงาน				
1	A1-1	ค่าใช้จ่ายและระยะเวลาการพิสูจน์สัญชาติเพื่อขอใบอนุญาตทำงาน	3.17	3.33	4.17	2.07	2.80
2	A1-2	แรงงานต่างด้าวที่ใช้ถูกจับด้วยข้อหาไม่พกหรือไม่มีใบอนุญาตทำงาน	3.67	3.83	3.33	2.93	2.77
3	A1-3	ความเสี่ยงจากการลงทุนขอใบอนุญาตที่มีระยะเวลาสั้นเพียง 1 ปี และต้องต่อทุกปี	3.50	3.00	3.83	2.37	2.80
A2			การจำกัดพื้นที่อนุญาตทำงาน				
4	A2-1	แรงงานต่างด้าวที่ใช้ถูกจับด้วยข้อหาทำงานนอกพื้นที่ที่อนุญาตไว้	4.00	4.00	3.83	3.27	3.10
5	A2-2	การเสียโอกาสได้งานอื่นเนื่องจากอยู่นอกพื้นที่ที่แรงงานต่างด้าวสามารถทำได้	2.67	2.67	2.67	1.83	1.87
6	A2-3	เสียค่าใช้จ่ายและระยะเวลาการขออนุญาตทำงานข้ามเขตให้แรงงานต่างด้าว	3.50	3.50	3.67	2.90	3.03
7	A2-4	ความไม่คุ้มค่าต่อการจ้างแรงงานฝีมือ เนื่องจากความไม่คล่องตัวในการเคลื่อนย้ายแรงงาน	3.33	3.50	3.67	2.90	2.93
A3			นโยบายและเจ้าหน้าที่รัฐ				
8	A3-1	ความยุ่งยากและไม่ชัดเจนในการกำหนดนโยบายการใช้แรงงานต่างด้าวของภาครัฐ	3.50	3.67	3.83	2.90	3.00
9	A3-2	ความไม่แน่ใจในนโยบายของรัฐ เกี่ยวกับการผ่อนผันและต่ออายุของแรงงานต่างด้าว	4.00	4.17	4.33	3.57	3.67
10	A3-3	การกีดกันแก๊สของเจ้าหน้าที่ภาครัฐและการเรียกเก็บค่า	4.50	4.50	3.50	4.10	3.20
B			ด้านทักษะและฝีมือแรงงาน				
B1			ทักษะการทำงาน				
11	B1-1	สิ้นเปลืองวัสดุที่ใช้ทำงานมากกว่าปกติจากการขาดทักษะการทำงาน	3.33	3.50	3.83	2.50	2.60
12	B1-2	ผลงานไม่เป็นที่พอใจของลูกค้า จนต้องมีการแก้ไขงานหลายครั้ง	2.83	3.17	3.67	2.13	2.33
13	B1-3	สร้างผลผลิตต่ำจากการขาดความชำนาญ ประสิทธิภาพผู้รับเหมาของไทยไม่ได้	2.33	2.50	2.83	1.27	1.43
14	B1-4	การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ของผู้รับเหมาอย่างไม่เหมาะสม	2.83	2.83	2.83	1.87	1.63
15	B1-5	ขาดความรู้ในเรื่องวัสดุก่อสร้าง ทำให้วัสดุเสียหายและเสียเวลา	2.83	2.83	2.67	1.70	1.60
B2			การลงทุนพัฒนาทักษะ				
16	B2-1	ต้องเสียเงินลงทุนและเวลาในการสอนหรือฝึกอบรมแรงงานต่างด้าว	2.67	2.33	3.33	1.37	1.83
17	B2-2	เกิดการกีดกันการพัฒนาของแรงงานต่างด้าวจากแรงงานไทย	2.50	2.17	2.50	1.17	1.50

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยระดับความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญของประเด็นปัญหาของผู้รับเหมาขนาดเล็ก (ต่อ)

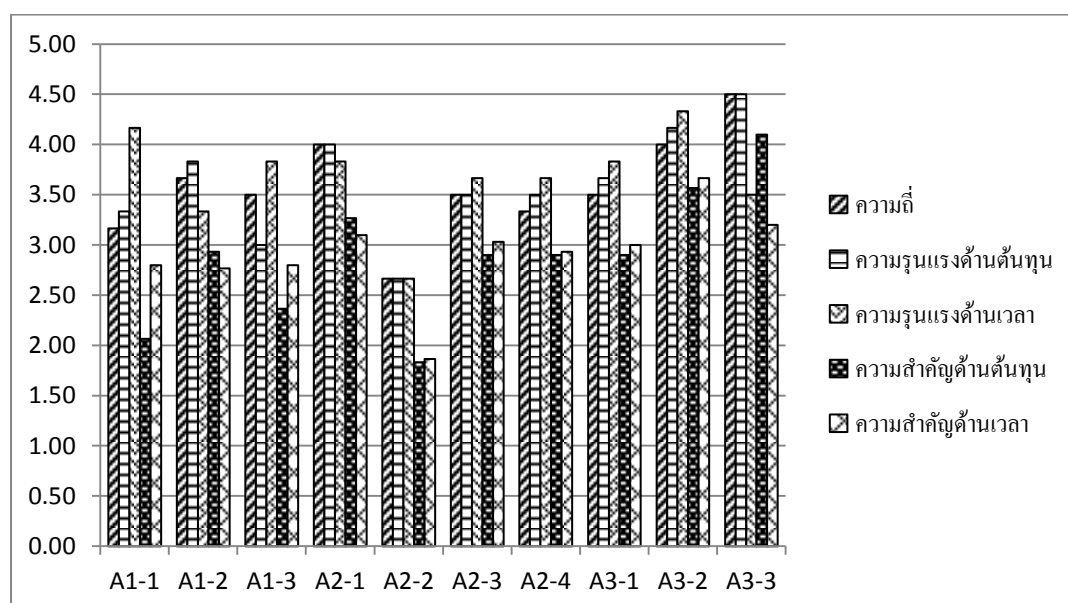
ลำดับ	รหัส	ประเด็นปัญหาจากแรงงานต่างด้าว	ค่าเฉลี่ย				
			ความถี่	ความรุนแรง		ความสำคัญ	
				ต้นทุน	เวลา	ต้นทุน	เวลา
C		ด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน					
C1		<u>การสื่อสาร</u>					
18	C1-1	เกิดความไม่เข้าใจภาษาระหว่างผู้ควบคุมงานกับแรงงานต่างด้าวจนเกิดความผิดพลาดเสียหาย	3.83	3.00	4.00	2.50	3.07
19	C1-2	ความรู้หนังสือของแรงงานต่างด้าวสร้างความผิดพลาดเสียหายแก่งาน	3.00	2.67	3.67	1.80	2.30
20	C1-3	ลูกจ้างไม่พอใจที่ไม่สามารถสื่อสารเพื่อบอกสิ่งที่ต้องการกับแรงงานต่างด้าวขณะทำงานได้	2.50	2.17	2.33	1.53	1.63
21	C1-4	ขาดความสามารถในการอ่านและใช้ภาษาต่างประเทศเบื้องต้น	3.00	2.33	2.50	1.73	1.87
C2		<u>พฤติกรรมการทำงาน</u>					
22	C2-1	มีอัตราการใช้หรือเปลี่ยนแปลงงานบ่อย เมื่อมีนายจ้างให้ค่าแรงสูงกว่า	4.33	4.00	3.83	3.50	3.37
23	C2-2	การปกครองทำได้ยาก มักไม่เชื่อฟังนายจ้าง	2.17	2.33	2.33	1.27	1.20
24	C2-3	มีรวมกลุ่มกันเพื่อต่อรองกับนายจ้าง	2.00	2.17	1.83	1.10	0.90
25	C2-4	ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นมีน้อย	2.67	2.67	2.67	1.47	1.47
26	C2-5	ขาดความรับผิดชอบในการทำงาน ประมาท ส่งผลให้งานเสียหาย	2.83	3.17	2.50	2.00	1.43
D		ด้านความปลอดภัยในการทำงาน					
D1		<u>อุบัติเหตุจากการทำงาน</u>					
27	D1-1	เกิดอุบัติเหตุในการทำงานอันเนื่องมาจากการขาดความชำนาญ	2.67	2.67	3.00	1.50	1.70
28	D1-2	เกิดอุบัติเหตุและบาดเจ็บจากการทำงานเพราะความไม่เข้าใจภาษา สัญลักษณ์	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00
29	D1-3	บาดเจ็บอันเนื่องมาจากทัศนคติในการทำงาน ประมาทเล็กน้อย	3.17	3.00	3.17	1.97	2.10
30	D1-4	ความเครียดทางสังคมและขาดการปรับเปลี่ยนงานส่งผลให้เกิดความเจ็บป่วย	2.00	1.83	2.17	0.83	1.03
D2		<u>พฤติกรรมเสี่ยง</u>					
31	D2-1	มีปัญหาการดื่มสุราและของมึนเมา ร่างกายไม่พร้อมปฏิบัติงาน	3.00	2.67	3.00	1.87	2.10
32	D2-2	ขาดระเบียบวินัยในการทำงาน ไม่เคร่งครัดในการใส่อุปกรณ์ป้องกัน	3.17	2.83	2.33	2.07	1.57
33	D2-3	ไม่ช่วยเหลือดูแลความสงบเรียบร้อย หรือสิ่งทีอาจก่อให้เกิดอันตรายในโครงการ	2.17	2.17	2.50	1.03	1.17
34	D2-4	มักทำงานนอกเวลา เพิ่มโอกาสเสี่ยงต่อการเจ็บป่วยและบาดเจ็บจากการทำงาน	1.67	2.17	2.17	0.77	0.77
E		ด้านสังคมและสาธารณสุข					
E1		<u>การอยู่ร่วมกับชุมชน</u>					
35	E1-1	มีการทะเลาะเบาะแว้งกับคนงานไทยหรือคนต่างด้าวในชุมชนใกล้เคียงที่อยู่อาศัย	1.83	2.00	2.00	0.93	0.93
36	E1-2	สร้างความหวาดระแวงแก่ชุมชนใกล้เคียงที่แรงงานต่างด้าวเข้าไปอาศัย	2.33	1.83	1.67	0.90	0.80
37	E1-3	ก่ออาชญากรรม (ทำร้ายร่างกาย ฆ่าคนตาย ลักทรัพย์ กระทำความผิดเกี่ยวกับเพศ)	1.33	1.33	1.50	0.40	0.47
38	E1-4	เล่นการพนัน หรือถูกจับด้วยข้อหาเล่นการพนัน	1.67	1.67	1.67	0.67	0.67
39	E1-5	มีการใช้สารเสพติด ดื่มสุราและของมึนเมา	2.33	1.67	2.00	1.03	1.30
E2		<u>สาธารณสุข</u>					
40	E2-1	มีปัญหาด้านสุขภาพและโรคติดต่อ	1.83	1.83	1.67	0.73	0.67
41	E2-2	ขาดการตรวจสุขภาพประจำปี โดยมักจะทำแต่ตอนขอใบอนุญาตทำงานเท่านั้น	3.50	2.83	2.83	2.27	2.33
42	E2-3	มีปัญหาเรื่องความสะอาดของร่างกายและที่พักอาศัย	2.67	2.33	2.00	1.37	1.20

จากข้อมูลค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญของปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาขนาดเล็ก ดังแสดงในตารางที่ 4.11 ข้างต้น ผู้วิจัยได้ทำการสรุปและแสดงผลการวิเคราะห์ดังหัวข้อต่อไปนี้

1) การวิเคราะห์กลุ่มปัญหาที่เกิดขึ้น 5 ด้าน ของผู้รับเหมาขนาดเล็ก

1.1) ด้านกฎหมายและข้อบังคับ

ปัญหาเกี่ยวกับกฎหมายและข้อบังคับทั้งหมด 10 ประเด็น ที่ทำการประเมินในด้านต่างๆ จากตารางที่ 4.11 สามารถแสดงผลเป็นแผนภูมิดังภาพที่ 4.12



ภาพที่ 4.12 แผนภูมิความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญของปัญหาด้านกฎหมายและข้อบังคับของผู้รับเหมาขนาดเล็ก

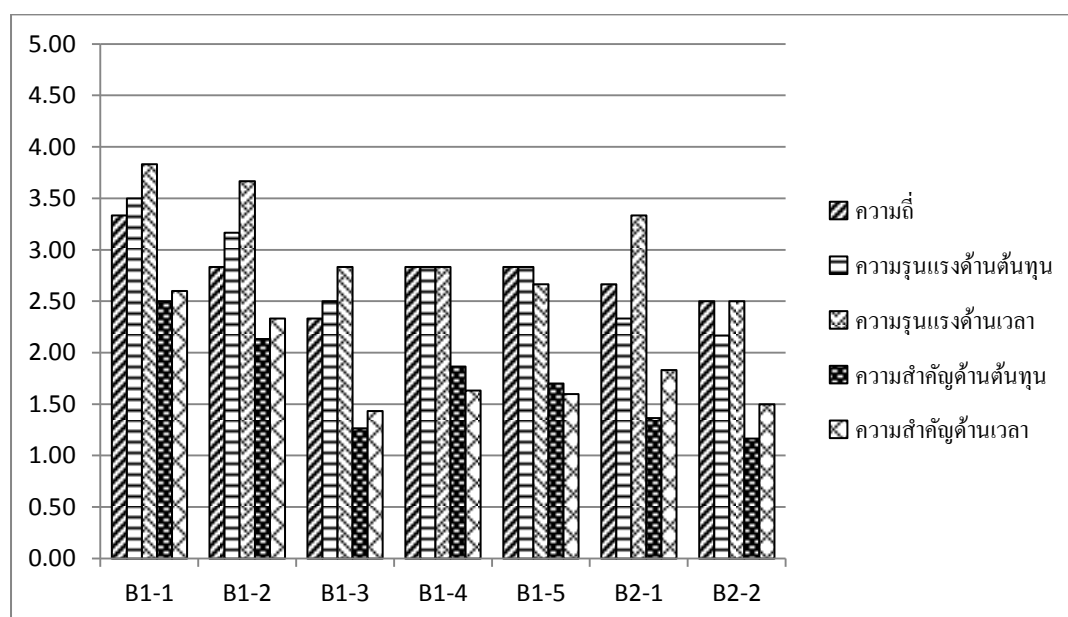
จากภาพที่ 4.12 พบว่าปัญหาที่มีค่าระดับสูงที่สุดของกลุ่มปัญหาด้านกฎหมายและข้อบังคับในเรื่องความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญของปัญหาได้ผลดังนี้

- ระดับความถี่มากที่สุด คือ A3-3 การกีดกันแก๊งของเจ้าหน้าที่ภาครัฐและการเรียกเก็บค่า

- ระดับความรุนแรงมากที่สุด ด้านต้นทุน คือ A3-3 การกลั่นแกล้งของเจ้าหน้าที่ภาครัฐและการเรียกเก็บค่าช่วย และด้านเวลา คือ A3-2 ความไม่แน่ใจในนโยบายของรัฐเกี่ยวกับการผ่อนผันและต่ออายุแรงงานต่างด้าว
- ระดับความสำคัญมากที่สุด ด้านต้นทุน คือ A3-3 การกลั่นแกล้งของเจ้าหน้าที่ภาครัฐและการเรียกเก็บค่าช่วย และด้านเวลา คือ A3-2 ความไม่แน่ใจในนโยบายของรัฐเกี่ยวกับการผ่อนผันและต่ออายุแรงงานต่างด้าว

1.2) ด้านทักษะและฝีมือแรงงาน

ปัญหาเกี่ยวกับทักษะและฝีมือแรงงานทั้งหมด 7 ประเด็น ที่ทำการประเมินในด้านต่างๆ จากตารางที่ 4.11 สามารถแสดงผลเป็นแผนภูมิดังภาพที่ 4.13



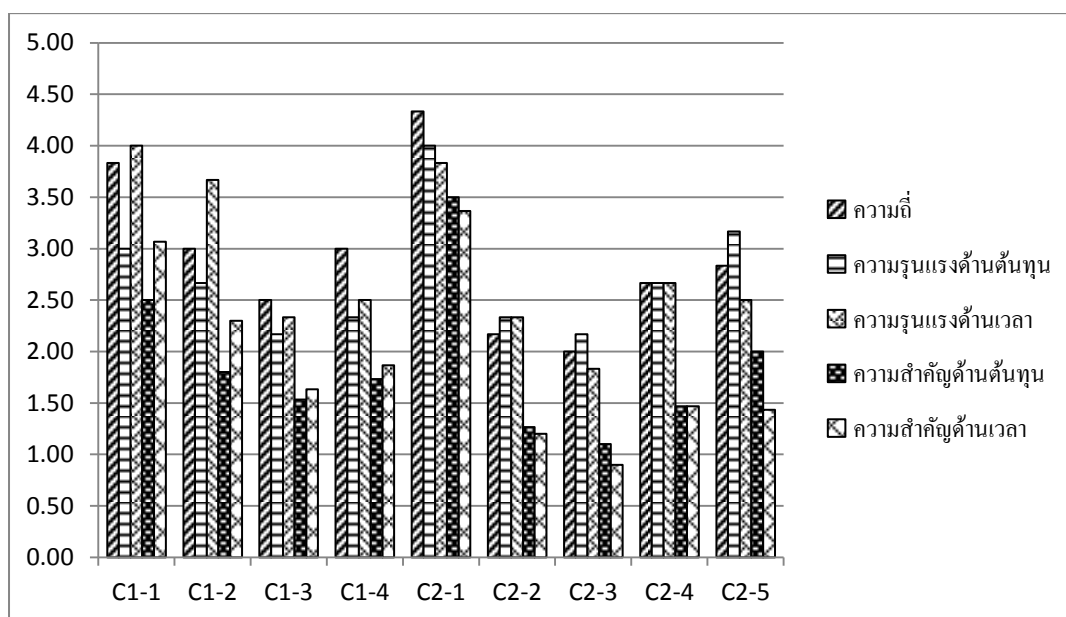
ภาพที่ 4.13 แผนภูมิความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญของปัญหาด้านทักษะและฝีมือแรงงานของผู้รับเหมาขนาดเล็ก

จากภาพที่ 4.13 พบว่าปัญหาที่มีค่าระดับสูงที่สุดของกลุ่มปัญหาด้านทักษะและฝีมือแรงงานในเรื่องความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญของปัญหาได้ผลดังนี้

- ระดับความถี่มากที่สุด คือ B1-1 สิ้นเปลืองวัสดุที่ใช้ทำงานมากกว่าปกติจากการขาดทักษะการทำงาน
- ระดับความรุนแรงมากที่สุด ด้านต้นทุนและด้านเวลา คือ B1-1 สิ้นเปลืองวัสดุที่ใช้ทำงานมากกว่าปกติจากการขาดทักษะการทำงาน
- ระดับความสำคัญมากที่สุด ด้านต้นทุนและด้านเวลา คือ B1-1 สิ้นเปลืองวัสดุที่ใช้ทำงานมากกว่าปกติจากการขาดทักษะการทำงาน

1.3) ด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน

ปัญหาเกี่ยวกับการสื่อสารและการปฏิบัติงานทั้งหมด 9 ประเด็น ที่ทำการประเมินในด้านต่างๆ จากตารางที่ 4.11 สามารถแสดงผลเป็นแผนภูมิดังภาพที่ 4.14



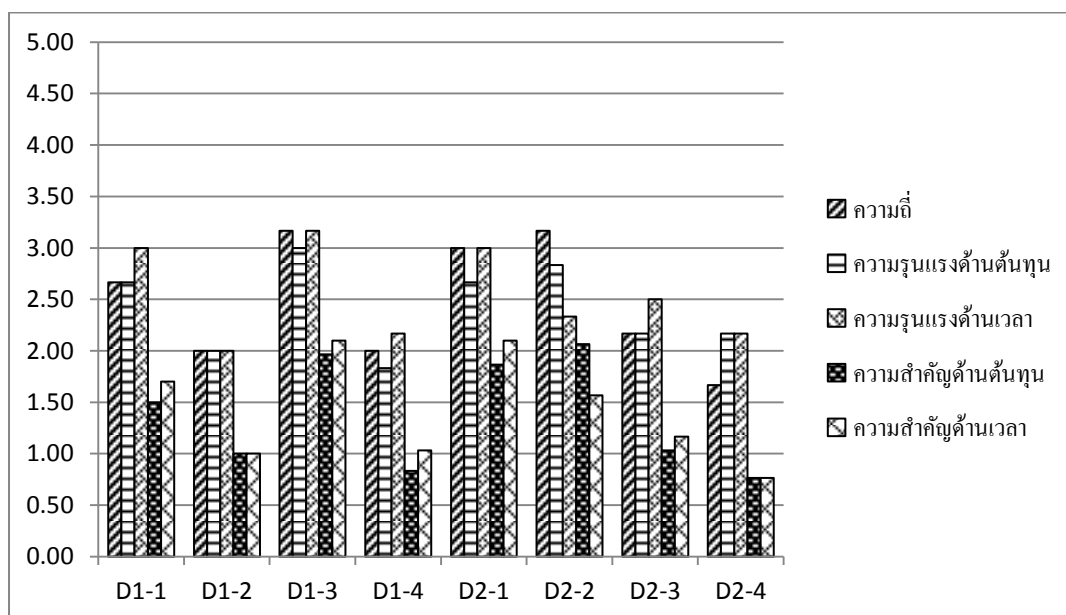
ภาพที่ 4.14 แผนภูมิความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญของปัญหาด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน ของผู้รับเหมาขนาดเล็ก

จากภาพที่ 4.14 พบว่าปัญหาที่มีค่าระดับสูงที่สุดของกลุ่มปัญหาด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงานในเรื่องความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญของปัญหาได้ผลดังนี้

- ระดับความถี่มากที่สุด คือ C2-1 มีอัตราการโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานบ่อย เมื่อมีนายจ้างให้ค่าแรงสูงกว่า
- ระดับความรุนแรงมากที่สุด ด้านต้นทุน คือ C2-1 มีอัตราการโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานบ่อย เมื่อมีนายจ้างให้ค่าแรงสูงกว่า และด้านเวลา คือ C1-1 เกิดความไม่เข้าใจภาษาระหว่างผู้ควบคุมงานกับแรงงานต่างด้าวจนงานผิดพลาดเสียหาย
- ระดับความสำคัญมากที่สุด ด้านต้นทุนและด้านเวลา คือ C2-1 มีอัตราการโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานบ่อย เมื่อมีนายจ้างให้ค่าแรงสูงกว่า

1.4) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน

ปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานทั้งหมด 8 ประเด็น ที่ทำการประเมินในด้านต่างๆ จากตารางที่ 4.11 สามารถแสดงผลเป็นแผนภูมิดังภาพที่ 4.15



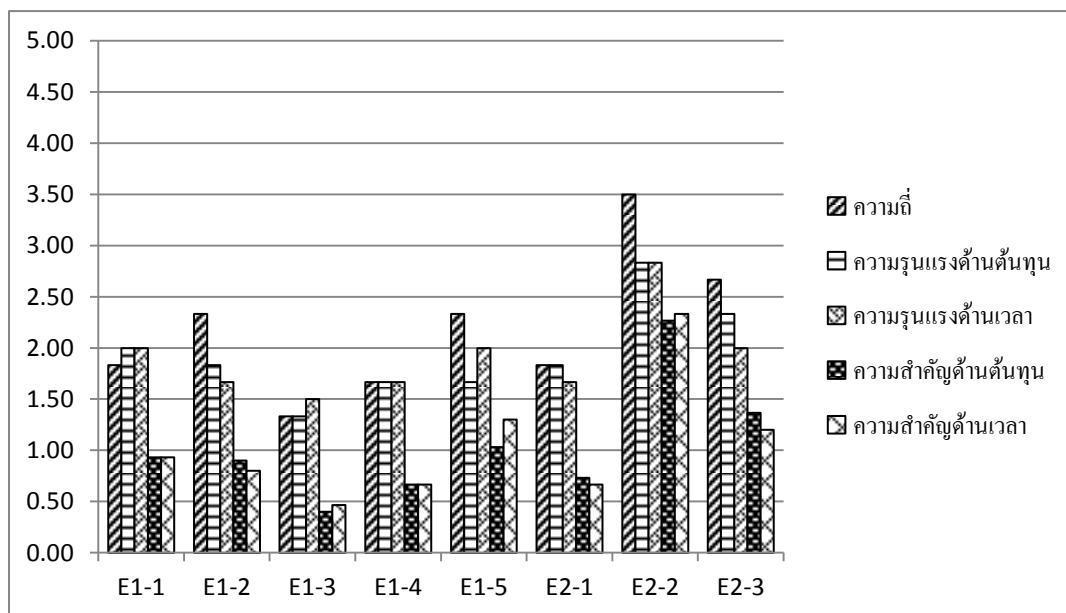
ภาพที่ 4.15 แผนภูมิความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญของปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงาน ของผู้รับเหมาขนาดเล็ก

จากภาพที่ 4.15 พบว่าปัญหาที่มีค่าระดับสูงที่สุดของกลุ่มปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงานในเรื่องความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญของปัญหาได้ผลดังนี้

- ระดับความถี่มากที่สุด คือ D1-3 บาดเจ็บอันเนื่องมาจากทัศนคติในการทำงาน ประมาทเดินเลื้อ และ D2-2 ขาดระเบียบวินัยในการทำงาน ไม่เคร่งครัดในการใส่อุปกรณ์ป้องกัน
- ระดับความรุนแรงมากที่สุด ด้านต้นทุนและด้านเวลา คือ D1-3 บาดเจ็บอันเนื่องมาจากทัศนคติในการทำงาน ประมาทเดินเลื้อ
- ระดับความสำคัญมากที่สุด ด้านต้นทุน คือ D2-2 ขาดระเบียบวินัยในการทำงาน ไม่เคร่งครัดในการใส่อุปกรณ์ป้องกัน และด้านเวลา คือ D1-3 บาดเจ็บอันเนื่องมาจากทัศนคติในการทำงาน ประมาทเดินเลื้อ และ D2-1 มีปัญหาการดื่มสุรา และของมีเมา ร่างกายไม่พร้อมปฏิบัติงาน

1.5) ด้านสังคมและสาธารณสุข

ปัญหาเกี่ยวกับสังคมและสาธารณสุขทั้งหมด 8 ประเด็น ที่ทำการประเมินในด้านต่างๆ จากตารางที่ 4.11 สามารถแสดงผลเป็นแผนภูมิดังภาพที่ 4.16



ภาพที่ 4.16 แผนภูมิความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญของปัญหาด้านสังคมและสาธารณสุข ของผู้รับเหมาขนาดเล็ก

จากภาพที่ 4.16 พบว่าปัญหาที่มีค่าระดับสูงที่สุดของกลุ่มปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงานในเรื่องความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญของปัญหาได้ผลดังนี้

- ระดับความถี่มากที่สุด คือ E2-2 ขาดการตรวจสอบสภาพประจำปี โดยมักจะทำแค่ตอนขอใบอนุญาตเท่านั้น
- ระดับความรุนแรงมากที่สุด ด้านต้นทุนและด้านเวลา คือ E2-2 ขาดการตรวจสอบสภาพประจำปี โดยมักจะทำแค่ตอนขอใบอนุญาตเท่านั้น
- ระดับความสำคัญมากที่สุด ด้านต้นทุนและด้านเวลา คือ E2-2 ขาดการตรวจสอบสภาพประจำปี โดยมักจะทำแค่ตอนขอใบอนุญาตเท่านั้น

2) การวิเคราะห์ความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญของปัญหา ของผู้รับเหมาขนาดเล็ก

2.1) การวิเคราะห์ความถี่ของการเกิดปัญหาของผู้รับเหมาขนาดเล็ก

การวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการจัดกลุ่มปัญหาที่มีระดับความถี่ของการเกิดปัญหาในโครงการใกล้เคียงกันให้อยู่ในระดับเดียวกัน โดยอาศัยการแบ่งช่วงและแปลความหมายของข้อมูลตามเกณฑ์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ที่ได้กล่าวมาแล้วในตารางที่ 1.2 สำหรับข้อมูลระดับความถี่ของการเกิดปัญหาสามารถแจกแจงได้ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 รายการหัวข้อจำแนกตามระดับความถี่ของการเกิดปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาขนาดเล็ก

ค่าเฉลี่ย	รายการหัวข้อจำแนกตามระดับความถี่	จำนวนข้อ
4.50-5.00	A3-3	1
3.50-4.49	A1-2, A1-3, A2-1, A2-3, A3-1, A3-2, C1-1, C2-1, E2-2	9
2.50-3.49	A1-1, A2-2, A2-4, B1-1, B1-2, B1-4, B1-5, B2-1, B2-2, C1-2, C1-3, C1-4, C2-4, C2-5, D1-1, D1-3, D2-1, D2-2, E2-3	19
1.50-2.49	B1-3, C2-2, C2-3, D1-2, D1-4, D2-3, D2-4, E1-1, E1-2, E1-4, E1-5, E2-1,	12
1.00-1.49	E1-3	1

จากผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.12 ระดับความคิดเห็นของผู้รับเหมาขนาดเล็กที่มีต่อปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้าง พบว่าปัญหาที่มีระดับความถี่มากที่สุดมี

จำนวน 1 ข้อ, ระดับความถี่มากจำนวน 9 ข้อ, ระดับความถี่ปานกลางจำนวน 19 ข้อ, ระดับความถี่น้อยจำนวน 12 ข้อ และระดับความถี่น้อยที่สุดจำนวน 1 ข้อ โดยการวิเคราะห์ระดับความถี่ของการเกิดปัญหาจะใช้ปัญหาที่มีระดับความถี่มากที่สุดและระดับมากที่สุดเพื่อนำไปทำการเปรียบเทียบกับความรุนแรงและความสำคัญของปัญหาในด้านต้นทุนและเวลาต่อไป ซึ่งจะแสดงผลการสรุปในหัวข้อที่ 2.6)

โดยพบว่าปัญหาที่มีระดับความถี่มากที่สุดและระดับมากที่สุดมีอยู่จำนวน 10 ประเด็น แบ่งเป็นด้านกฎหมายและข้อบังคับ 7 ประเด็น ด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน 2 ประเด็น และด้านสังคมและสาธารณสุข 1 ประเด็น เมื่อเรียงลำดับจากปัญหาที่มีระดับความถี่มากที่สุดไปน้อยสามารถแสดงข้อมูลได้ดังนี้

- A3-3 การกลั่นแกล้งของเจ้าหน้าที่ภาครัฐและการเรียกเก็บส่วย ($\bar{X} = 4.50$)
- C2-1 มีอัตราการโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานบ่อย เมื่อมีนายจ้างให้ค่าแรงสูงกว่า ($\bar{X} = 4.33$)
- A2-1 แรงงานต่างด้าวที่ใช้ถูกจับด้วยข้อหาทำงานนอกพื้นที่ที่อนุญาตไว้ ($\bar{X} = 4.00$)
- A3-2 ความไม่แน่ใจในนโยบายของรัฐ เกี่ยวกับการผ่อนผันและต่ออายุของแรงงานต่างด้าว ($\bar{X} = 4.00$)
- C1-1 เกิดความไม่เข้าใจภาษาระหว่างผู้ควบคุมงานกับแรงงานต่างด้าวจนงานผิดพลาดเสียหาย ($\bar{X} = 3.83$)
- A1-2 แรงงานต่างด้าวที่ใช้ถูกจับด้วยข้อหาไม่พกหรือไม่มีใบอนุญาตทำงาน ($\bar{X} = 3.67$)
- A1-3 ความเสี่ยงจากการลงทุนขอใบอนุญาตที่มีระยะเวลาสั้นเพียง 1 ปี และต้องต่อทุกๆ ปี ($\bar{X} = 3.50$)
- A2-3 เสียค่าใช้จ่ายและระยะเวลาการขออนุญาตทำงานข้ามเขตให้แรงงานต่างด้าว ($\bar{X} = 3.50$)

- A3-1 ความยุ่งยากและไม่ชัดเจนในการกำหนดนโยบายการใช้แรงงานต่างด้าวของภาครัฐ ($\bar{X} = 3.50$)
- E2-2 ขาดการตรวจสอบสุขภาพประจำปี โดยจะทำแค่ขั้นตอนขอใบอนุญาตทำงานเท่านั้น ($\bar{X} = 3.50$)

2.2) การวิเคราะห์ความรุนแรงของปัญหาด้านต้นทุนของผู้รับเหมาขนาดเล็ก

การวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการจัดกลุ่มปัญหาที่มีระดับความรุนแรงและส่งผลกระทบต่อต้นทุนของโครงการ ประเด็นปัญหาที่มีระดับความรุนแรงด้านต้นทุนใกล้เคียงกันจะจัดให้อยู่ในระดับเดียวกัน โดยอาศัยการแบ่งช่วงและแปลความหมายของข้อมูลตามเกณฑ์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ที่ได้กล่าวมาแล้วในตารางที่ 1.2 สำหรับข้อมูลระดับความรุนแรงของการเกิดปัญหาด้านต้นทุนสามารถแจกแจงได้ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 รายการหัวข้อจำแนกตามระดับความรุนแรงด้านต้นทุนของปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาขนาดเล็ก

ค่าเฉลี่ย	รายการหัวข้อจำแนกตามระดับความรุนแรงด้านต้นทุน	จำนวนข้อ
4.50-5.00	A3-3	1
3.50-4.49	A1-2, A2-1, A2-3, A2-4, A3-1, A3-2, B1-1, C2-1	8
2.50-3.49	A1-1, A1-3, A2-2, B1-2, B1-3, B1-4, B1-5, C1-1, C1-2, C2-4, C2-5, D1-1, D1-3, D2-1, D2-2, E2-2	16
1.50-2.49	B2-1, B2-2, C1-3, C1-4, C2-2, C2-3, D1-2, D1-4, D2-3, D2-4, E1-1, E1-2, E1-4, E1-5, E2-1, E2-3	16
1.00-1.49	E1-3	1

จากผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.13 ระดับความคิดเห็นของผู้รับเหมาขนาดเล็กที่มีต่อปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้าง พบว่าปัญหาที่มีระดับความรุนแรงด้านต้นทุนมากที่สุดจำนวน 1 ข้อ, ระดับความรุนแรงมากจำนวน 8 ข้อ, ระดับความรุนแรงปานกลางจำนวน 16 ข้อ, ระดับความรุนแรงน้อยจำนวน 16 ข้อ และระดับความรุนแรงน้อยที่สุดจำนวน 1 ข้อ โดยการวิเคราะห์ระดับความรุนแรงด้านต้นทุนของการเกิดปัญหาจะใช้ปัญหาที่มีระดับความรุนแรงมาก

ที่สุดและระดับมาก เพื่อนำไปทำการเปรียบเทียบกับความถี่และความสำคัญของปัญหาในด้าน ต้นทุนและเวลาต่อไป ซึ่งจะแสดงผลการสรุปในหัวข้อที่ 2.6)

โดยพบว่าปัญหาที่มีระดับความรุนแรงด้านต้นทุนมากที่สุดและระดับมากมีอยู่จำนวน 9 ประเด็น แบ่งเป็น ด้านกฎหมายและข้อบังคับ 7 ประเด็น ด้านทักษะและฝีมือแรงงาน 1 ประเด็น และด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน 1 ประเด็น เมื่อเรียงลำดับจากปัญหาที่มีระดับความรุนแรง มากไปน้อยสามารถแสดงข้อมูลได้ดังนี้

- A3-3 การกลั่นแกล้งของเจ้าหน้าที่ภาครัฐและการเรียกเก็บค่า ($\bar{X} = 4.50$)
- A3-2 ความไม่แน่ใจในนโยบายของรัฐ เกี่ยวกับการผ่อนผันและต่ออายุของ แรงงานต่างด้าว ($\bar{X} = 4.17$)
- A2-1 แรงงานต่างด้าวที่ใช้ถูกจับด้วยข้อหาทำงานนอกพื้นที่ที่อนุญาตไว้ ($\bar{X} = 4.00$)
- C2-1 มีอัตราการโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานบ่อย เมื่อมีนายจ้างให้ค่าแรงสูงกว่า ($\bar{X} = 4.00$)
- A1-2 แรงงานต่างด้าวที่ใช้ถูกจับด้วยข้อหาไม่พกหรือไม่มีใบอนุญาตทำงาน ($\bar{X} = 3.83$)
- A3-1 ความยุ่งยากและไม่ชัดเจนในการกำหนดนโยบายการใช้แรงงานต่างด้าวของ ภาครัฐ ($\bar{X} = 3.67$)
- A2-3 เสียค่าใช้จ่ายและระยะเวลาการขออนุญาตทำงานข้ามเขตให้แรงงานต่างด้าว ($\bar{X} = 3.50$)
- A2-4 ความไม่คุ้มค่าต่อการจ้างแรงงานฝีมือ เนื่องจากความไม่คล่องตัวในการ เคลื่อนย้ายแรงงาน ($\bar{X} = 3.50$)
- B1-1 สิ้นเปลืองวัสดุที่ใช้มากกว่าปกติจากการขาดทักษะการทำงาน ($\bar{X} = 3.50$)

2.3) การวิเคราะห์ความรุนแรงของปัญหาด้านเวลาของผู้รับเหมาขนาดเล็ก

การวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการจัดกลุ่มปัญหาที่มีระดับความรุนแรงและส่งผลกระทบต่อเวลาของโครงการ ประเด็นปัญหาที่มีระดับความรุนแรงด้านเวลาใกล้เคียงกันจะจัดให้อยู่ในระดับเดียวกัน โดยอาศัยการแบ่งช่วงและแปลความหมายของข้อมูลตามเกณฑ์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ที่ได้กล่าวมาแล้วในตารางที่ 1.2 สำหรับข้อมูลระดับความรุนแรงของการเกิดปัญหาด้านเวลาสามารถแจกแจงได้ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 รายการหัวข้อจำแนกตามระดับความรุนแรงด้านเวลาของปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาขนาดเล็ก

ค่าเฉลี่ย	รายการหัวข้อจำแนกตามระดับความรุนแรงด้านเวลา	จำนวนข้อ
4.50-5.00	0	0
3.50-4.49	A1-1, A1-3, A2-1, A2-3, A2-4, A3-1,A,3-2, A3-3, B1-1, B1-2, C1-1, C1-2, C2-1,	13
2.50-3.49	A1-2, A2-2, B1-3, B1-4, B1-5, B2-1, B2-2, C1-4, C2-4, C2-5, D1-1, D1-3, D2-1, D2-3, E2-2	15
1.50-2.49	C1-3, C2-2, C2-3, D1-2, D1-4, D2-2, D2-4, E1-1, E1-2, E1-3, E1-4, E1-5, E2-1, E2-3	14
1.00-1.49	0	0

จากผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.14 ระดับความคิดเห็นของผู้รับเหมาขนาดเล็กที่มีต่อปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้าง พบว่าปัญหาที่มีระดับความรุนแรงด้านเวลามากที่สุด ไม่พบปัญหาที่ระดับนี้, ระดับความรุนแรงมากจำนวน 13 ข้อ, ระดับความรุนแรงปานกลางจำนวน 15 ข้อ, ระดับความรุนแรงน้อยจำนวน 14 ข้อ และระดับความรุนแรงน้อยที่สุด ไม่พบปัญหาที่ระดับนี้ โดยการวิเคราะห์ระดับความรุนแรงด้านเวลาของการเกิดปัญหาจะใช้ปัญหาที่มีระดับความรุนแรงมากที่สุดและระดับมาก เพื่อนำไปทำการเปรียบเทียบกับความถี่และความสำคัญของปัญหาในด้านต้นทุนและเวลาต่อไป ซึ่งจะแสดงผลการสรุปในหัวข้อที่ 2.6)

โดยพบว่าปัญหาที่มีระดับความรุนแรงด้านเวลามากที่สุดและระดับมากมีอยู่จำนวน 13 ประเด็น แบ่งเป็น ด้านกฎหมายและข้อบังคับ 8 ประเด็น ด้านทักษะและฝีมือแรงงาน 2 ประเด็น และด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน 3 ประเด็น เมื่อเรียงลำดับจากปัญหาที่มีระดับความรุนแรงมากไปน้อยสามารถแสดงข้อมูลได้ดังนี้

- A3-2 ความไม่แน่ใจในนโยบายของรัฐ เกี่ยวกับการผ่อนผันและต่ออายุของแรงงานต่างด้าว ($\bar{X} = 4.33$)
- A1-1 ค่าใช้จ่ายและระยะเวลาการพิสูจน์สัญชาติเพื่อขอใบอนุญาตทำงาน ($\bar{X} = 4.17$)
- C1-1 เกิดความไม่เข้าใจภาษาระหว่างผู้ควบคุมงานกับแรงงานต่างด้าวจนงานผิดพลาดเสียหาย ($\bar{X} = 4.00$)
- A1-3 ความเสี่ยงจากการลงทุนขอใบอนุญาตที่มีระยะเวลาสั้นเพียง 1 ปี และต้องต่อทุกๆปี ($\bar{X} = 3.83$)
- A2-1 แรงงานต่างด้าวที่ถูกจับด้วยข้อหาทำงานนอกพื้นที่ที่อนุญาตไว้ ($\bar{X} = 3.83$)
- A3-1 ความยุ่งยากและไม่ชัดเจนในการกำหนดนโยบายการใช้แรงงานต่างด้าวของภาครัฐ ($\bar{X} = 3.83$)
- B1-1 สิ้นเปลืองวัสดุที่ใช้ทำงานมากกว่าปกติจากการขาดทักษะการทำงาน ($\bar{X} = 3.83$)
- C2-1 มีอัตราการโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานบ่อย เมื่อมีนายจ้างให้ค่าแรงสูงกว่า ($\bar{X} = 3.83$)
- A2-3 เสียค่าใช้จ่ายและระยะเวลาการขออนุญาตทำงานข้ามเขตให้แรงงานต่างด้าว ($\bar{X} = 3.67$)
- A2-4 ความไม่คุ้มค่าต่อการจ้างแรงงานฝีมือ เนื่องจากความไม่คล่องตัวในการเคลื่อนย้ายแรงงาน ($\bar{X} = 3.67$)
- B1-2 ผลงานไม่เป็นที่พอใจของลูกค้า จนต้องมีการแก้ไขงานหลายครั้ง ($\bar{X} = 3.67$)
- C1-2 ความไม่รู้หนังสือของแรงงานต่างด้าวสร้างความผิดพลาดเสียหายแก่งาน ($\bar{X} = 3.67$)
- A3-3 การกดดันแก่งของเจ้าหน้าที่ภาครัฐและการเรียกเก็บค่า ($\bar{X} = 3.50$)

2.4) การวิเคราะห์ความสำคัญของปัญหาด้านต้นทุนของผู้รับเหมาขนาดเล็ก

การวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการจัดกลุ่มปัญหาที่มีระดับความสำคัญต่อต้นทุนของโครงการ จากความสัมพันธ์ระหว่างความถี่ และความรุนแรงด้านต้นทุนในการเกิดปัญหา ประเด็นปัญหาที่มีระดับความสำคัญด้านต้นทุนใกล้เคียงกันจะจัดให้อยู่ในระดับเดียวกัน โดยอาศัยการแบ่งช่วง และแปลความหมายของข้อมูลตามเกณฑ์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ที่ได้กล่าวมาแล้วในตารางที่ 1.2 สำหรับข้อมูลระดับความสำคัญของการเกิดปัญหาด้านต้นทุนสามารถแจกแจงได้ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 รายการหัวข้อจำแนกตามระดับความสำคัญด้านต้นทุนของปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาขนาดเล็ก

ค่าเฉลี่ย	รายการหัวข้อจำแนกตามระดับความสำคัญด้านต้นทุน	จำนวนข้อ
4.50-5.00	0	0
3.50-4.49	A3-2, A3-3, C2-1	3
2.50-3.49	A1-2, A2-1, A2-3, A2-4, A3-1, B1-1, C1-1	7
1.50-2.49	A1-1, A1-3, A2-2, B1-2, B1-4, B1-5, C1-2, C1-3, C1-4, C2-5, D1-1, D1-3, D2-1, D2-2, E2-2	15
1.00-1.49	B1-3, B2-1, B2-2, C2-2, C2-3, C2-4, D1-2, D1-4, D2-3, D2-4, E1-1, E1-2, E1-3, E1-4, E1-5, E2-1, E2-3	17

จากผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.15 ระดับความคิดเห็นของผู้รับเหมาขนาดเล็กที่มีต่อปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้าง พบว่าปัญหาที่มีระดับความสำคัญด้านต้นทุนมากที่สุด ไม่พบปัญหาที่ระดับนี้, ระดับความสำคัญมากจำนวน 3 ข้อ, ระดับความสำคัญปานกลางจำนวน 7 ข้อ, ระดับความสำคัญน้อยจำนวน 15 ข้อ และระดับความสำคัญน้อยที่สุดจำนวน 17 ข้อ โดยการวิเคราะห์ระดับความสำคัญด้านต้นทุนของการเกิดปัญหาจะใช้ปัญหาที่มีระดับความสำคัญมากที่สุดและระดับมาก เพื่อนำไปทำการเปรียบเทียบกับความถี่และความรุนแรงของปัญหาในด้านต้นทุนและเวลาต่อไป ซึ่งจะแสดงผลการสรุปในหัวข้อที่ 2.6)

โดยพบว่าปัญหาที่มีระดับความสำคัญด้านต้นทุนมากที่สุดและระดับมากมีอยู่เพียง 3 ประเด็น แต่มีปัญหาที่มีความสำคัญในระดับถัดมาคือระดับปานกลาง จำนวน 7 ประเด็น แบ่งเป็นด้านกฎหมายและข้อบังคับ 7 ประเด็น ด้านทักษะและฝีมือแรงงาน 1 ประเด็น และด้านการ

สื่อสารและการปฏิบัติงาน 2 ประเด็น เมื่อเรียงลำดับจากปัญหาที่มีระดับความสำคัญมากไปน้อย สามารถแสดงข้อมูลได้ดังนี้

- A3-3 การกลั่นแกล้งของเจ้าหน้าที่ภาครัฐและการเรียกเก็บค่า ($\bar{X} = 4.10$)
- A3-2 ความไม่แน่ใจในนโยบายของรัฐ เกี่ยวกับการผ่อนผันและต่ออายุของแรงงานต่างด้าว ($\bar{X} = 3.57$)
- C2-1 มีอัตราการโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานบ่อย เมื่อมีนายจ้างให้ค่าแรงสูงกว่า ($\bar{X} = 3.50$)
- A2-1 แรงงานต่างด้าวที่ใช้ถูกจับด้วยข้อหาทำงานนอกพื้นที่ที่อนุญาตไว้ ($\bar{X} = 3.27$)
- A1-2 แรงงานต่างด้าวที่ใช้ถูกจับด้วยข้อหาไม่พกหรือไม่มีใบอนุญาตทำงาน ($\bar{X} = 2.93$)
- A2-3 เสียค่าใช้จ่ายและระยะเวลาการขออนุญาตทำงานข้ามเขตให้แรงงานต่างด้าว ($\bar{X} = 2.90$)
- A2-4 ความไม่คุ้มค่าต่อการจ้างแรงงานฝีมือ เนื่องจากความไม่คล่องตัวในการเคลื่อนย้ายแรงงาน ($\bar{X} = 2.90$)
- A3-1 ความยุ่งยากและไม่ชัดเจนในการกำหนดนโยบายการใช้แรงงานต่างด้าวของภาครัฐ ($\bar{X} = 2.90$)
- B1-1 สิ้นเปลืองวัสดุที่ใช้ทำงานมากกว่าปกติจากการขาดทักษะการทำงาน ($\bar{X} = 2.50$)
- C1-1 เกิดความไม่เข้าใจภาษาระหว่างผู้ควบคุมงานกับแรงงานต่างด้าวจนงานผิดพลาดเสียหาย ($\bar{X} = 2.50$)

2.5) การวิเคราะห์ความสำคัญของปัญหาด้านเวลาของผู้รับเหมาขนาดเล็ก

การวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการจัดกลุ่มปัญหาที่มีระดับความสำคัญต่อเวลาของโครงการ จากความสัมพันธ์ระหว่างความถี่ และความรุนแรงด้านเวลาในการเกิดปัญหา ประเด็นปัญหาที่มีระดับความสำคัญด้านเวลาใกล้เคียงกันจะจัดให้อยู่ในระดับเดียวกัน โดยอาศัยการแบ่งช่วงและ

แปลความหมายของข้อมูลตามเกณฑ์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ที่ได้กล่าวมาแล้วในตารางที่ 1.2 สำหรับข้อมูลระดับความสำคัญของการเกิดปัญหาด้านเวลาสามารถแจกแจงได้ดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 รายการหัวข้อจำแนกตามระดับความสำคัญด้านเวลาของปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาขนาดเล็ก

ค่าเฉลี่ย	รายการหัวข้อจำแนกตามระดับความสำคัญด้านเวลา	จำนวนข้อ
4.50-5.00	0	0
3.50-4.49	A3-2	1
2.50-3.49	A1-1, A1-2, A1-3, A2-1, A2-3, A2-4, A3-1, A3-3, B1-1, C1-1, C2-1	11
1.50-2.49	A2-2, B1-2, B1-4, B1-5, B2-1, B2-2, C1-2, C1-3, C1-4, D1-1, D1-3, D2-1, D2-2, E2-2	14
1.00-1.49	B1-3, C2-2, C2-3, C2-4, C2-5, D1-2, D1-4, D2-3, D2-4, E1-1, E1-2, E1-3, E1-4, E1-5, E2-1, E2-3	16

จากผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.16 ระดับความคิดเห็นของผู้รับเหมาขนาดเล็กที่มีต่อปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้าง พบว่าปัญหาที่มีระดับความสำคัญด้านเวลามากที่สุด ไม่พบปัญหาที่ระดับนี้, ระดับความสำคัญมากจำนวน 1 ข้อ, ระดับความสำคัญปานกลางจำนวน 11 ข้อ, ระดับความสำคัญน้อยจำนวน 14 ข้อ และระดับความสำคัญน้อยที่สุดจำนวน 16 ข้อ โดยการวิเคราะห์ระดับความสำคัญด้านเวลาของการเกิดปัญหาจะใช้ปัญหาที่มีระดับความสำคัญมากที่สุดและระดับมาก เพื่อนำไปทำการเปรียบเทียบกับความถี่และความรุนแรงของปัญหาในด้านต้นทุนและเวลาต่อไป ซึ่งจะแสดงผลการสรุปในหัวข้อที่ 2.6)

โดยพบว่าปัญหาที่มีระดับความสำคัญด้านต้นทุนมากที่สุดและระดับมากมีอยู่เพียง 1 ประเด็น แต่มีปัญหาที่มีความสำคัญในระดับถัดมาคือระดับปานกลาง จำนวน 11 ประเด็น แบ่งเป็น ด้านกฎหมายและข้อบังคับ 9 ประเด็น ด้านทักษะและฝีมือแรงงาน 1 ประเด็น และด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน 2 ประเด็น เมื่อเรียงลำดับจากปัญหาที่มีระดับความสำคัญมากไปน้อยสามารถแสดงข้อมูลได้ดังนี้

- A3-2 ความไม่แน่ใจในนโยบายของรัฐ เกี่ยวกับการผ่อนผันและต่ออายุของแรงงานต่างด้าว ($\bar{X} = 3.67$)

- C2-1 มีอัตราการใช้โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานบ่อย เมื่อมีนายจ้างให้ค่าแรงสูงกว่า ($\bar{X} = 3.37$)
- A3-3 การกลั่นแกล้งของเจ้าหน้าที่ภาครัฐและการเรียกเก็บค่าจ้าง ($\bar{X} = 3.20$)
- A2-1 แรงงานต่างด้าวที่ใช้ถูกจับด้วยข้อหาทำงานนอกพื้นที่ที่อนุญาตไว้ ($\bar{X} = 3.10$)
- C1-1 เกิดความไม่เข้าใจภาษาระหว่างผู้ควบคุมงานกับแรงงานต่างด้าวจนงานผิดพลาดเสียหาย ($\bar{X} = 3.07$)
- A2-3 เสียค่าใช้จ่ายและระยะเวลาการขออนุญาตทำงานข้ามเขตให้แรงงานต่างด้าว ($\bar{X} = 3.03$)
- A3-1 ความยุ่งยากและไม่ชัดเจนในการกำหนดนโยบายการใช้แรงงานต่างด้าวของภาครัฐ ($\bar{X} = 3.00$)
- A2-4 ความไม่คุ้มค่าต่อการจ้างแรงงานฝีมือ เนื่องจากความไม่คล่องตัวในการเคลื่อนย้ายแรงงาน ($\bar{X} = 2.93$)
- A1-1 ค่าใช้จ่ายและระยะเวลาการพิสูจน์สัญชาติเพื่อขอใบอนุญาตทำงาน ($\bar{X} = 2.80$)
- A1-3 ความเสี่ยงจากการลงทุนขอใบอนุญาตที่มีระยะเวลาสั้นเพียง 1 ปี และต้องต่อทุกๆปี ($\bar{X} = 2.80$)
- A1-2 แรงงานต่างด้าวที่ใช้ถูกจับด้วยข้อหาไม่พกหรือไม่มีใบอนุญาตทำงาน ($\bar{X} = 2.77$)
- B1-1 สิ้นเปลืองวัสดุที่ใช้ทำงานมากกว่าปกติจากการขาดทักษะการทำงาน ($\bar{X} = 2.60$)

2.6) การสรุปความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญของปัญหา ของผู้รับเหมาขนาดเล็ก

จากการวิเคราะห์ความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญของปัญหาทั้งทางด้านต้นทุนและเวลา จะพบว่าปัญหาในระดับความรุนแรงมากและมากที่สุดเป็นปัญหาที่สามารถครอบคลุมประเด็นปัญหาต่างๆ ทั้งด้านความถี่ และความสำคัญของปัญหาได้ (ความสำคัญของปัญหาด้าน

ต้นทุนและเวลาใช้ระดับมากและปานกลาง) โดยสามารถครอบคลุมความถี่ได้จำนวน 9 จาก 10 ประเด็น และสามารถครอบคลุมความสำคัญได้ทั้งหมด 12 ประเด็น สำหรับประเด็นปัญหาที่มีความรุนแรงมาก แต่ไม่สัมพันธ์กับความถี่และความสำคัญของปัญหาจะตัดประเด็นดังกล่าวทิ้งเหลือเพียงประเด็นปัญหาที่มีความสัมพันธ์กันตั้งแต่ 3 การวิเคราะห์ที่ได้กล่าวมาขึ้นไป เพื่อให้ได้ประเด็นปัญหาที่มีความสำคัญต่อผู้รับเหมาขนาดเล็ก ดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 สรุปประเด็นปัญหาสำคัญ ครอบคลุมตามความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญด้านต้นทุนและเวลา ของผู้รับเหมาขนาดเล็ก

รหัส	ประเด็นปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาขนาดเล็ก	ลำดับความสำคัญ	
		ด้านต้นทุน	ด้านเวลา
A1-1	ค่าใช้จ่ายและระยะเวลาการพิสูจน์สัญชาติเพื่อขอใบอนุญาตทำงาน	9	9
A1-2	แรงงานต่างด้าวที่ถูกจับด้วยข้อหาไม่พกหรือไม่มีใบอนุญาตทำงาน	5	10
A1-3	ความเสี่ยงจากการลงทุนขอใบอนุญาตที่มีระยะเวลาสั้นเพียง 1 ปี และต้องต่อทุกๆปี	8	9
A2-1	แรงงานต่างด้าวที่ถูกจับด้วยข้อหาทำงานนอกพื้นที่ที่อนุญาตไว้	4	4
A2-3	เสียค่าใช้จ่ายและระยะเวลาการขออนุญาตทำงานข้ามเขตให้แรงงานต่างด้าว	6	6
A2-4	ความไม่คุ้มค่าต่อการจ้างแรงงานฝีมือ เนื่องจากความไม่คล่องตัวในการเคลื่อนย้ายแรงงาน	6	8
A3-1	ความยุ่งยากและไม่ชัดเจนในการกำหนดนโยบายการใช้แรงงานต่างด้าวของภาครัฐ	6	7
A3-2	ความไม่แน่ใจในนโยบายของรัฐ เกี่ยวกับการผ่อนผันและต่ออายุของแรงงานต่างด้าว	2	1
A3-3	การกลั่นแกล้งของเจ้าหน้าที่ภาครัฐและการเรียกเก็บค่า	1	3
B1-1	สิ้นเปลืองวัสดุที่ใช้ทำงานมากกว่าปกติจากการขาดทักษะการทำงาน	7	11
C1-1	เกิดความไม่เข้าใจภาษา ระหว่างผู้ควบคุมงานกับแรงงานต่างด้าวจนงานผิดพลาดเสียหาย	7	5
C2-1	มีอัตราการใช้โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานบ่อย เมื่อมีนายจ้างให้ค่าแรงสูงกว่า	3	2

จากตาราง 4.17 พบว่าปัญหาสำคัญจากการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาขนาดเล็ก แบ่งออกเป็น ด้านกฎหมายและข้อบังคับ 9 ประเด็น ด้านทักษะและฝีมือแรงงาน 1 ประเด็น และด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน 2 ประเด็น โดยปัญหาที่มีความสำคัญ 3 อันดับแรกทั้งด้านต้นทุนและด้านเวลาเป็นปัญหาเดียวกัน เพียงแต่มีการสลับตำแหน่งกันเท่านั้น ซึ่งบ่งบอกได้ว่า ปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อต้นทุนและเวลาของผู้รับเหมาขนาดเล็กในระดับสูงใกล้เคียงกัน จึงเป็นประเด็นปัญหาที่ต้องให้ความสนใจในการป้องกันและแก้ไขมากเป็นพิเศษ

4.3.4 การวิเคราะห์ปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาทั้งหมด

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาที่เกิดจากการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาก่อสร้างในโครงการต่างๆ ทั้งหมด ด้วยแบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความถี่และความรุนแรงของผลกระทบจากปัญหาด้านต้นทุนและเวลาโครงการ ในกลุ่มปัญหาทั้ง 5 ด้านรวมทั้งสิ้น 42 ประเด็นปัญหา ตามรายละเอียดในแบบสัมภาษณ์ส่วนที่ 3 สามารถแสดงผลได้ดังตารางที่ 4.18 (รายละเอียดการประเมินค่าเฉลี่ยแสดงในภาคผนวก ง) ดังนี้

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยระดับความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญของประเด็นปัญหา ของผู้รับเหมาทั้งหมด

ลำดับ	รหัส	ประเด็นปัญหาจากแรงงานต่างด้าว	ค่าเฉลี่ย				
			ความถี่	ความรุนแรง		ความสำคัญ	
				ต้นทุน	เวลา	ต้นทุน	เวลา
A ด้านกฎหมายและข้อบังคับ							
A1 ใบอนุญาตทำงาน							
1	A1-1	ค่าใช้จ่ายและระยะเวลาการพิสูจน์สัญชาติเพื่อขอใบอนุญาตทำงาน	3.33	3.75	3.67	2.50	2.62
2	A1-2	แรงงานต่างด้าวที่ใช้ถูกจับด้วยข้อหาไม่พกหรือไม่มีใบอนุญาตทำงาน	3.58	3.75	3.17	2.80	2.50
3	A1-3	ความเสี่ยงจากการลงทุนขอใบอนุญาตที่มีระยะเวลาสั้นเพียง 1 ปี และต้องต่อทุกปี	3.58	3.42	3.50	2.65	2.60
A2 การจำกัดพื้นที่อนุญาตทำงาน							
4	A2-1	แรงงานต่างด้าวที่ใช้ถูกจับด้วยข้อหาทำงานนอกพื้นที่ที่อนุญาตไว้	3.67	3.58	3.50	2.80	2.72
5	A2-2	การเสียโอกาสได้งานอื่นเนื่องมาจากอยู่นอกพื้นที่ที่แรงงานต่างด้าวสามารถทำได้	3.00	3.00	3.00	2.18	2.20
6	A2-3	เสียค่าใช้จ่ายและระยะเวลาการขออนุญาตทำงานข้ามเขตให้แรงงานต่างด้าว	3.08	3.25	3.33	2.33	2.42
7	A2-4	ความไม่คุ้มค่าต่อการจ้างแรงงานฝีมือ เนื่องจากความไม่คล่องตัวในการเคลื่อนย้ายแรงงาน	3.17	3.50	3.42	2.60	2.52
A3 นโยบายและเจ้าหน้าที่รัฐ							
8	A3-1	ความยุ่งยากและไม่ชัดเจนในการกำหนดคนโยบายการใช้แรงงานต่างด้าวของภาครัฐ	3.42	3.50	3.58	2.67	2.72
9	A3-2	ความไม่แน่ใจในนโยบายของรัฐ เกี่ยวกับการผ่อนผันและต่ออายุของแรงงานต่างด้าว	3.25	3.42	3.50	2.55	2.58
10	A3-3	การกีดกันแก๊งของเจ้าหน้าที่ภาครัฐและการเรียกเก็บค่า	4.50	4.42	3.50	4.00	3.15
B ด้านทักษะและฝีมือแรงงาน							
B1 ทักษะการทำงาน							
11	B1-1	สิ้นเปลืองวัสดุที่ใช้ทำงานมากกว่าปกติจากการขาดทักษะการทำงาน	3.58	3.67	3.67	2.77	2.73
12	B1-2	ผลงานไม่เป็นที่พอใจของลูกค้า จนต้องมีการแก้ไขงานหลายครั้ง	3.08	3.42	3.50	2.37	2.33
13	B1-3	สร้างผลผลิตต่ำจากการขาดความชำนาญ ประสิทธิภาพผู้รับเหมาของไทยไม่ได้	2.83	2.92	3.00	1.83	1.85
14	B1-4	การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ของผู้รับเหมาอย่างไม่เหมาะสม	3.17	3.25	3.00	2.32	1.95
15	B1-5	ขาดความรู้ในเรื่องวัสดุก่อสร้าง ทำให้วัสดุเสียหายและเสียเวลา	3.25	3.17	3.00	2.20	2.08
B2 การลงทุนพัฒนาทักษะ							
16	B2-1	ต้องเสียเงินลงทุนและเวลาในการสอนหรือฝึกอบรมแรงงานต่างด้าว	2.75	2.58	3.08	1.60	1.83
17	B2-2	เกิดการกีดกันการพัฒนาของแรงงานต่างด้าวจากแรงงานไทย	2.42	2.25	2.42	1.22	1.38

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยระดับความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญของประเด็นปัญหาของผู้รับเหมาทั้งหมด (ต่อ)

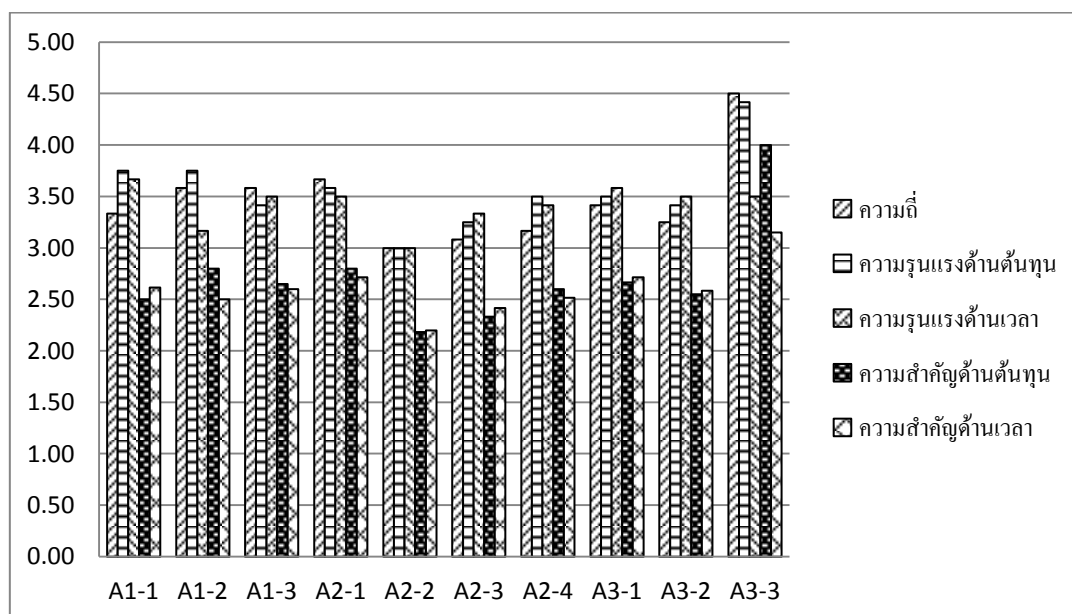
ลำดับ	รหัส	ประเด็นปัญหาจากแรงงานต่างด้าว	ค่าเฉลี่ย				
			ความถี่	ความรุนแรง		ความสำคัญ	
				ต้นทุน	เวลา	ต้นทุน	เวลา
C		ด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน					
C1		<u>การสื่อสาร</u>					
18	C1-1	เกิดความไม่เข้าใจภาษาระหว่างผู้ควบคุมงานกับแรงงานต่างด้าวจนเกิดความผิดพลาดเสียหาย	3.83	3.33	3.75	2.85	3.05
19	C1-2	ความรู้หนังสือของแรงงานต่างด้าวสร้างความผิดพลาดเสียหายแก่งาน	3.17	3.00	3.42	2.13	2.35
20	C1-3	ลูกจ้างไม่พอใจที่ไม่สามารถสื่อสารเพื่อบอกสิ่งที่ต้องการกับแรงงานต่างด้าวขณะทำงานได้	2.58	2.42	2.42	1.63	1.60
21	C1-4	ขาดความสามารถในการอ่านและใช้ภาษาต่างประเทศเบื้องต้น	3.08	2.58	2.75	1.90	2.05
C2		<u>พฤติกรรมการทำงาน</u>					
22	C2-1	มีอัตราการใช้หรือเปลี่ยนแปลงงานบ่อย เมื่อมีนายจ้างให้ค่าแรงสูงกว่า	4.33	4.00	3.75	3.48	3.27
23	C2-2	การปกครองทำได้ยาก มักไม่เชื่อฟังนายจ้าง	2.50	2.50	2.50	1.50	1.45
24	C2-3	มีรวมกลุ่มกันเพื่อต่อรองกับนายจ้าง	2.42	2.50	2.25	1.42	1.28
25	C2-4	ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นมีน้อย	2.58	2.75	2.92	1.50	1.60
26	C2-5	ขาดความรับผิดชอบในการทำงาน ประมาท ส่งผลให้งานเสียหาย	2.83	3.17	2.75	1.98	1.65
D		<u>ด้านความปลอดภัยในการทำงาน</u>					
D1		<u>อุบัติเหตุจากการทำงาน</u>					
27	D1-1	เกิดอุบัติเหตุในการทำงานอันเนื่องมาจากการขาดความชำนาญ	3.08	2.92	3.17	1.93	2.10
28	D1-2	เกิดอุบัติเหตุและบาดเจ็บจากการทำงานเพราะความไม่เข้าใจภาษา สัญลักษณ์	2.42	2.42	2.42	1.38	1.38
29	D1-3	บาดเจ็บอันเนื่องมาจากทัศนคติในการทำงาน ประมาทเล็กน้อย	3.25	3.17	3.25	2.25	2.32
30	D1-4	ความเครียดทางสังคมและขาดการปรับเปลี่ยนงานส่งผลให้เกิดความเจ็บป่วย	2.17	2.17	2.33	1.07	1.17
D2		<u>พฤติกรรมเสี่ยง</u>					
31	D2-1	มีปัญหาการดื่มสุราและของมึนเมา ร่างกายไม่พร้อมปฏิบัติงาน	3.25	3.00	3.33	2.18	2.40
32	D2-2	ขาดระเบียบวินัยในการทำงาน ไม่เคร่งครัดในการใส่อุปกรณ์ป้องกัน	3.58	3.17	2.83	2.53	2.18
33	D2-3	ไม่ช่วยเหลือดูแลความสงบเรียบร้อย หรือสิ่งทีอาจก่อให้เกิดอันตรายในโครงการ	3.25	3.00	3.00	2.20	2.13
34	D2-4	มักทำงานนอกเวลา เพิ่มโอกาสเสี่ยงต่อการเจ็บป่วยและบาดเจ็บจากการทำงาน	2.50	2.67	2.50	1.60	1.48
E		<u>ด้านสังคมและสาธารณสุข</u>					
E1		<u>การอยู่ร่วมกับชุมชน</u>					
35	E1-1	มีการทะเลาะเบาะแว้งกับคนงานไทยหรือคนต่างด้าวในชุมชนใกล้เคียงที่อยู่อาศัย	2.50	2.42	2.42	1.40	1.40
36	E1-2	สร้างความหวาดระแวงแก่ชุมชนใกล้เคียงที่แรงงานต่างด้าวเข้าไปอาศัย	3.08	2.25	2.17	1.52	1.48
37	E1-3	ก่ออาชญากรรม (ทำร้ายร่างกาย ฆ่าคนตาย ลักทรัพย์ กระทำความผิดเกี่ยวกับเพศ)	2.42	1.92	2.08	1.12	1.22
38	E1-4	เล่นการพนัน หรือถูกจับด้วยข้อหาเล่นการพนัน	2.67	2.17	2.17	1.32	1.32
39	E1-5	มีการใช้สารเสพติด ดื่มสุราและของมึนเมา	3.08	2.17	2.33	1.57	1.70
E2		<u>สาธารณสุข</u>					
40	E2-1	มีปัญหาด้านสุขภาพและโรคติดต่อ	2.25	2.25	2.00	1.23	1.07
41	E2-2	ขาดการตรวจสุขภาพประจำปี โดยมักจะทำแต่ตอนขอใบอนุญาตทำงานเท่านั้น	3.67	3.08	2.83	2.45	2.28
42	E2-3	มีปัญหาเรื่องความสะดวกของร่างกายและที่พักอาศัย	3.00	2.67	2.50	1.82	1.73

จากข้อมูลค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญของปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาทั้งหมด ดังแสดงในตารางที่ 4.18 ข้างต้น ผู้วิจัยได้ทำการสรุปและแสดงผลการวิเคราะห์ดังหัวข้อต่อไปนี้

1) การวิเคราะห์กลุ่มปัญหาที่เกิดขึ้น 5 ด้าน ของผู้รับเหมาทั้งหมด

1.1) ด้านกฎหมายและข้อบังคับ

ปัญหาเกี่ยวกับกฎหมายและข้อบังคับทั้งหมด 10 ประเด็น ที่ทำการประเมินในด้านต่างๆ จากตารางที่ 4.18 สามารถแสดงผลเป็นแผนภูมิดังภาพที่ 4.17



ภาพที่ 4.17 แผนภูมิความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญของปัญหาด้านกฎหมายและข้อบังคับของผู้รับเหมาทั้งหมด

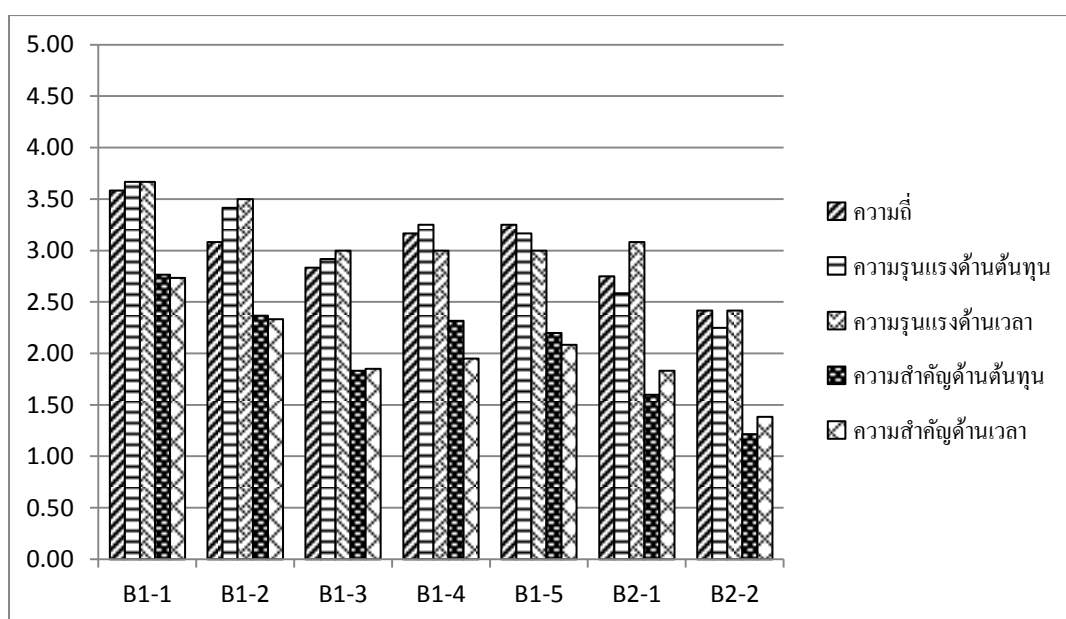
จากภาพที่ 4.17 พบว่าปัญหาที่มีค่าระดับสูงที่สุดของกลุ่มปัญหาด้านกฎหมายและข้อบังคับในเรื่องความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญของปัญหาได้ผลดังนี้

- ระดับความถี่มากที่สุด คือ A3-3 การกลั่นแกล้งของเจ้าหน้าที่ภาครัฐและการเรียกเก็บค่า

- ระดับความรุนแรงมากที่สุด ด้านต้นทุน คือ A3-3 การกลั่นแกล้งของเจ้าหน้าที่ภาครัฐและการเรียกเก็บค่าตัว และด้านเวลา คือ A1-1 ค่าใช้จ่ายและระยะเวลาการพิสูจน์สัญชาติเพื่อขอใบอนุญาตทำงาน
- ระดับความสำคัญมากที่สุด ด้านต้นทุนและด้านเวลา คือ A3-3 การกลั่นแกล้งของเจ้าหน้าที่ภาครัฐและการเรียกเก็บค่าตัว

1.2) ด้านทักษะและฝีมือแรงงาน

ปัญหาเกี่ยวกับทักษะและฝีมือแรงงานทั้งหมด 7 ประเด็น ที่ทำการประเมินในด้านต่างๆ จากตารางที่ 4.18 สามารถแสดงผลเป็นแผนภูมิดังภาพที่ 4.18



ภาพที่ 4.18 แผนภูมิความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญของปัญหาด้านทักษะและฝีมือแรงงานของผู้รับเหมาทั้งหมด

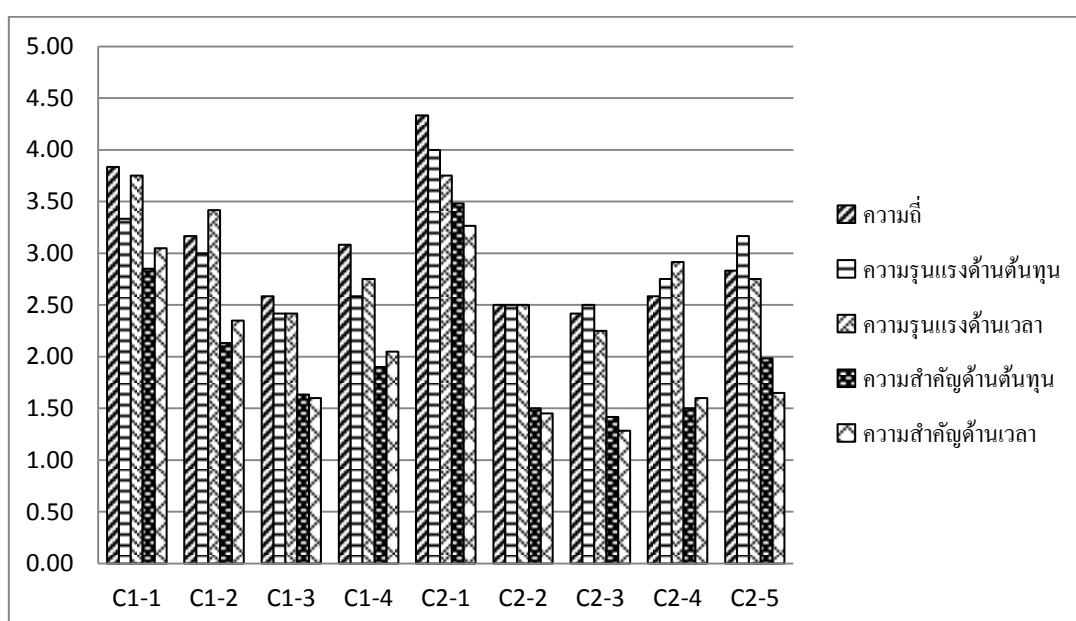
จากภาพที่ 4.18 พบว่าปัญหาที่มีค่าระดับสูงที่สุดของกลุ่มปัญหาด้านทักษะและฝีมือแรงงานในเรื่องความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญของปัญหาได้ผลดังนี้

- ระดับความถี่มากที่สุด คือ B1-1 สิ้นเปลืองวัสดุที่ใช้ทำงานมากกว่าปกติจากการขาดทักษะการทำงาน

- ระดับความรุนแรงมากที่สุด ด้านต้นทุนและด้านเวลา คือ B1-1 สิ้นเปลืองวัสดุที่ใช้ทำงานมากกว่าปกติจากการขาดทักษะการทำงาน
- ระดับความสำคัญมากที่สุด ด้านต้นทุนและด้านเวลา คือ B1-1 สิ้นเปลืองวัสดุที่ใช้ทำงานมากกว่าปกติจากการขาดทักษะการทำงาน

1.3) ด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน

ปัญหาเกี่ยวกับการสื่อสารและการปฏิบัติงานทั้งหมด 9 ประเด็น ที่ทำการประเมินในด้านต่างๆ จากตารางที่ 4.18 สามารถแสดงผลเป็นแผนภูมิดังภาพที่ 4.19



ภาพที่ 4.19 แผนภูมิความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญของปัญหาด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน ของผู้รับเหมาทั้งหมด

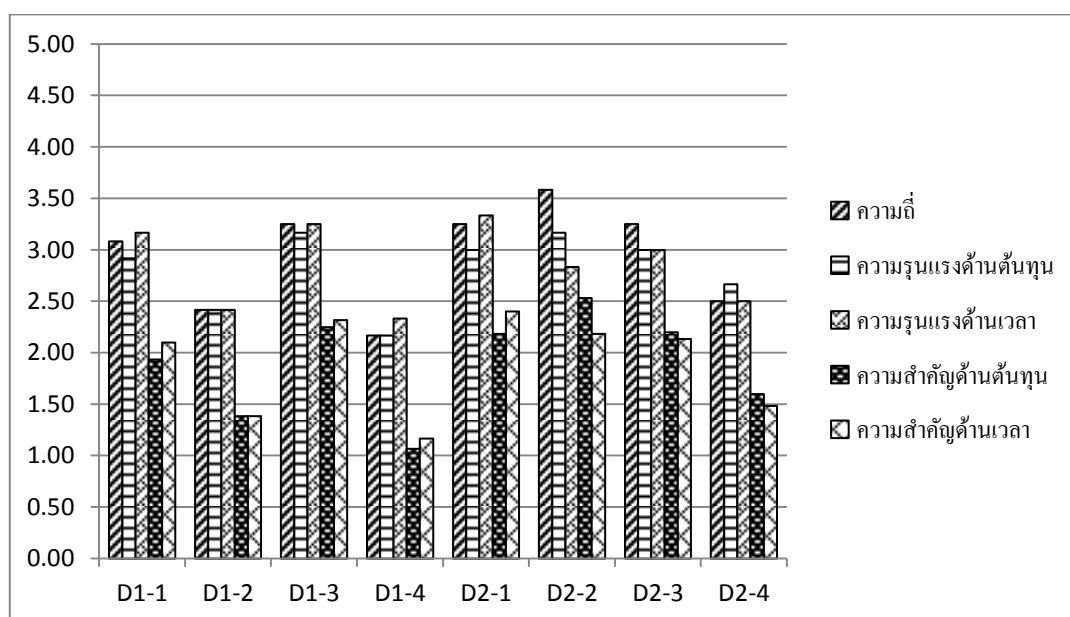
จากภาพที่ 4.19 พบว่าปัญหาที่มีค่าระดับสูงที่สุดของกลุ่มปัญหาด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงานในเรื่องความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญของปัญหาได้ผลดังนี้

- ระดับความถี่มากที่สุด คือ C2-1 มีอัตราการโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานบ่อย เมื่อนายจ้างให้ค่าแรงสูงกว่า

- ระดับความรุนแรงมากที่สุด ด้านต้นทุนและด้านเวลา คือ C2-1 มีอัตราการโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานบ่อย เมื่อมีนายจ้างให้ค่าแรงสูงกว่า และด้านเวลาอีก 1 ข้อที่สูงสุดเท่ากัน คือ C1-1 เกิดความไม่เข้าใจภาษาระหว่างผู้ควบคุมงานกับแรงงานต่างด้าวจนงานผิดพลาดเสียหาย
- ระดับความสำคัญมากที่สุด ด้านต้นทุนและด้านเวลา คือ C2-1 มีอัตราการโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานบ่อย เมื่อมีนายจ้างให้ค่าแรงสูงกว่า

1.4) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน

ปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานทั้งหมด 8 ประเด็น ที่ทำการประเมินในด้านต่างๆ จากตารางที่ 4.18 สามารถแสดงผลเป็นแผนภูมิดังภาพที่ 4.20



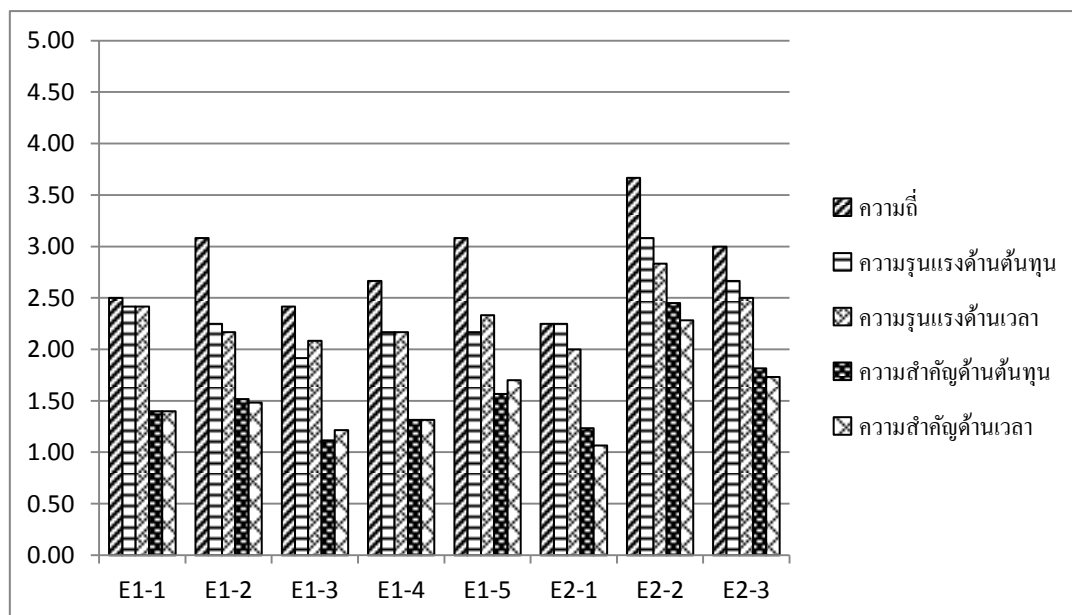
ภาพที่ 4.20 แผนภูมิความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญของปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงาน ของผู้รับเหมาทั้งหมด

จากภาพที่ 4.20 พบว่าปัญหาที่มีค่าระดับสูงที่สุดของกลุ่มปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงานในเรื่องความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญของปัญหาได้ผลดังนี้

- ระดับความถี่มากที่สุด คือ D2-2 ขาดระเบียบวินัยในการทำงาน ไม่เคร่งครัดในการใส่อุปกรณ์ป้องกัน
- ระดับความรุนแรงมากที่สุด ด้านต้นทุน คือ D1-3 บาดเจ็บเนื่องจากทัศนคติในการทำงาน ประมาทเลินเล่อ และ D2-2 ขาดระเบียบวินัยในการทำงาน ไม่เคร่งครัดในการใส่อุปกรณ์ป้องกัน และด้านเวลา คือ D2-1 มีปัญหาการตี๋มสุราและของมีนเมา ร่างกายไม่พร้อมปฏิบัติงาน
- ระดับความสำคัญมากที่สุด ด้านต้นทุน คือ D2-2 ขาดระเบียบวินัยในการทำงาน ไม่เคร่งครัดในการใส่อุปกรณ์ป้องกัน และด้านเวลา คือ D2-1 มีปัญหาการตี๋มสุราและของมีนเมา ร่างกายไม่พร้อมปฏิบัติงาน

1.5) ด้านสังคมและสาธารณสุข

ปัญหาเกี่ยวกับสังคมและสาธารณสุขทั้งหมด 8 ประเด็น ที่ทำการประเมินในด้านต่างๆ จากตารางที่ 4.18 สามารถแสดงผลเป็นแผนภูมิดังภาพที่ 4.21



ภาพที่ 4.21 แผนภูมิความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญของปัญหาด้านสังคมและสาธารณสุข ของผู้รับเหมาทั้งหมด

จากภาพที่ 4.21 พบว่าปัญหาที่มีค่าระดับสูงที่สุดของกลุ่มปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงานในเรื่องความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญของปัญหาได้ผลดังนี้

- ระดับความถี่มากที่สุด คือ E2-2 ขาดการตรวจสอบสภาพประจำปี โดยมักจะทำแค่ตอนขอใบอนุญาตเท่านั้น
- ระดับความรุนแรงมากที่สุด ด้านต้นทุนและด้านเวลา คือ E2-2 ขาดการตรวจสอบสภาพประจำปี โดยมักจะทำแค่ตอนขอใบอนุญาตเท่านั้น
- ระดับความสำคัญมากที่สุด ด้านต้นทุนและด้านเวลา คือ E2-2 ขาดการตรวจสอบสภาพประจำปี โดยมักจะทำแค่ตอนขอใบอนุญาตเท่านั้น

2) การวิเคราะห์ความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญของปัญหา ของผู้รับเหมาทั้งหมด

2.1) การวิเคราะห์ความถี่ของการเกิดปัญหาของผู้รับเหมาทั้งหมด

การวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการจัดกลุ่มปัญหาที่มีระดับความถี่ของการเกิดปัญหาในโครงการใกล้เคียงกันให้อยู่ในระดับเดียวกัน โดยอาศัยการแบ่งช่วงและแปลความหมายของข้อมูลตามเกณฑ์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ที่ได้กล่าวมาแล้วในตารางที่ 1.2 สำหรับข้อมูลระดับความถี่ของการเกิดปัญหาสามารถแจกแจงได้ดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 รายการหัวข้อจำแนกตามระดับความถี่ของการเกิดปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาทั้งหมด

ค่าเฉลี่ย	รายการหัวข้อจำแนกตามระดับความถี่	จำนวนข้อ
4.50-5.00	A3-3	1
3.50-4.49	A1-2, A1-3, A2-1, B1-1, C1-1, C2-1, D2-2, E2-2	8
2.50-3.49	A1-1, A2-2, A2-3, A2-4, A3-1, A3-2, B1-2, B1-3, B1-4, B1-5, B2-1, C1-2, C1-3, C1-4, C2-2, C2-4, C2-5, D1-1, D1-3, D2-1, D2-3, D2-4, E1-1, E1-2, E1-4, E1-5, E2-3	27
1.50-2.49	B2-2, C2-3, D1-2, D1-4, E1-3, E2-1	6
1.00-1.49	0	0

จากผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.19 ระดับความคิดเห็นของผู้รับเหมาทั้งหมดที่มีต่อปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้าง พบว่าปัญหาที่มีระดับความถี่มากที่สุดมี

จำนวน 1 ข้อ, ระดับความถี่มากจำนวน 8 ข้อ, ระดับความถี่ปานกลางจำนวน 27 ข้อ, ระดับความถี่น้อยจำนวน 6 ข้อ และระดับความถี่น้อยที่สุด ไม่พบปัญหาที่ระดับนี้ โดยการวิเคราะห์ระดับความถี่ของการเกิดปัญหาจะใช้ปัญหาที่มีระดับความถี่มากที่สุดและระดับมาก เพื่อนำไปทำการเปรียบเทียบกับความรุนแรงและความสำคัญของปัญหาในด้านต้นทุนและเวลาต่อไป ซึ่งจะแสดงผลการสรุปในหัวข้อที่ 2.6)

โดยพบว่าปัญหาที่มีระดับความถี่มากที่สุดและระดับมากมีอยู่จำนวน 9 ประเด็น แบ่งเป็น ด้านกฎหมายและข้อบังคับ 4 ประเด็น ด้านทักษะและฝีมือแรงงาน 1 ประเด็น ด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน 2 ประเด็น ด้านความปลอดภัยในการทำงาน 1 ประเด็น และด้านสังคมและสาธารณสุข 1 ประเด็น เมื่อเรียงลำดับจากปัญหาที่มีระดับความถี่มากไปน้อยสามารถแสดงข้อมูลได้ดังนี้

- A3-3 การกลั่นแกล้งของเจ้าหน้าที่ภาครัฐและการเรียกเก็บค่า ($\bar{X} = 4.50$)
- C2-1 มีอัตราการโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานบ่อย เมื่อมีนายจ้างให้ค่าแรงสูงกว่า ($\bar{X} = 4.33$)
- C1-1 เกิดความไม่เข้าใจภาษาระหว่างผู้ควบคุมงานกับแรงงานต่างด้าวจนงานผิดพลาดเสียหาย
- A2-1 แรงงานต่างด้าวที่ใช้ถูกจับด้วยข้อหาทำงานนอกพื้นที่ที่อนุญาตไว้ ($\bar{X} = 3.67$)
- E2-2 ขาดการตรวจสุขภาพประจำปี โดยจะทำแค่ขั้นตอนขอใบอนุญาตทำงานเท่านั้น ($\bar{X} = 3.67$)
- A1-2 แรงงานต่างด้าวที่ใช้ถูกจับด้วยข้อหาไม่พกหรือไม่มีใบอนุญาตทำงาน ($\bar{X} = 3.58$)
- A1-3 ความเสี่ยงจากการลงทุนขอใบอนุญาตที่มีระยะเวลาสั้นเพียง 1 ปี และต้องต่อทุกๆ ปี ($\bar{X} = 3.58$)
- B1-1 สิ้นเปลืองวัสดุที่ใช้ทำงานมากกว่าปกติจากการขาดทักษะการทำงาน ($\bar{X} = 3.58$)

- D2-2 ขาดระเบียบวินัยในการทำงาน ไม่เคร่งครัดในการใส่อุปกรณ์ป้องกัน ($\bar{X} = 3.58$)

2.2) การวิเคราะห์ความรุนแรงของปัญหาด้านต้นทุนของผู้รับเหมาทั้งหมด

การวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการจัดกลุ่มปัญหาที่มีระดับความรุนแรงและส่งผลกระทบต่อต้นทุนของโครงการ ประเด็นปัญหาที่มีระดับความรุนแรงด้านต้นทุนใกล้เคียงกันจะจัดให้อยู่ในระดับเดียวกัน โดยอาศัยการแบ่งช่วงและแปลความหมายของข้อมูลตามเกณฑ์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ที่ได้กล่าวมาแล้วในตารางที่ 1.2 สำหรับข้อมูลระดับความรุนแรงของการเกิดปัญหาด้านต้นทุนสามารถแจกแจงได้ดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 รายการหัวข้อจำแนกตามระดับความรุนแรงด้านต้นทุนของปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาทั้งหมด

ค่าเฉลี่ย	รายการหัวข้อจำแนกตามระดับความรุนแรงด้านต้นทุน	จำนวนข้อ
4.50-5.00	0	0
3.50-4.49	A1-1, A1-2, A2-1, A2-4, A3-1, A3-3, B1-1, C2-1	8
2.50-3.49	A1-3, A2-2, A2-3, A3-2, B1-2, B1-3, B1-4, B1-5, B2-1, C1-1, C1-2, C1-4, C2-2, C2-3, C2-4, C2-5, D1-1, D1-3, D2-1, D2-2, D2-3, D2-4, E2-2, E2-3	24
1.50-2.49	B2-2, C1-3, D1-2, D1-4, E1-1, E1-2, E1-3, E1-4, E1-5, E2-1	10
1.00-1.49	0	0

จากผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.20 ระดับความถี่เห็นของผู้รับเหมาทั้งหมดที่มีต่อปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้าง พบว่าปัญหาที่มีระดับความรุนแรงด้านต้นทุนมากที่สุด ไม่พบปัญหาที่ระดับนี้, ระดับความรุนแรงมากจำนวน 8 ข้อ, ระดับความรุนแรงปานกลางจำนวน 24 ข้อ, ระดับความรุนแรงน้อยจำนวน 10 ข้อ และระดับความรุนแรงน้อยที่สุด ไม่พบปัญหาที่ระดับนี้ โดยการวิเคราะห์ระดับความรุนแรงด้านต้นทุนของการเกิดปัญหาจะใช้ปัญหาที่มีระดับความรุนแรงมากที่สุดและระดับมาก เพื่อนำไปทำการเปรียบเทียบกับความถี่และความสำคัญของปัญหาด้านต้นทุนและเวลาต่อไป ซึ่งจะแสดงผลการสรุปในหัวข้อที่ 2.6)

โดยพบว่าปัญหาที่มีระดับความรุนแรงด้านต้นทุนมากที่สุดและระดับมากมีอยู่จำนวน 8 ประเด็น แบ่งเป็น ด้านกฎหมายและข้อบังคับ 6 ประเด็น ด้านทักษะและฝีมือแรงงาน 1 ประเด็น และด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน 1 ประเด็น เมื่อเรียงลำดับจากปัญหาที่มีระดับความรุนแรงมากไปน้อยสามารถแสดงข้อมูลได้ดังนี้

- A3-3 การกลั่นแกล้งของเจ้าหน้าที่ภาครัฐและการเรียกเก็บค่าตัว ($\bar{X} = 4.42$)
- C2-1 มีอัตราการโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานบ่อย เมื่อมีนายจ้างให้ค่าแรงสูงกว่า ($\bar{X} = 4.00$)
- A1-1 ค่าใช้จ่ายและระยะเวลาการพิสูจน์สัญชาติเพื่อขอใบอนุญาตทำงาน ($\bar{X} = 3.75$)
- A1-2 แรงงานต่างด้าวถูกจับด้วยข้อหาไม่พกหรือไม่มีใบอนุญาตทำงาน ($\bar{X} = 3.75$)
- B1-1 สิ้นเปลืองวัสดุที่ใช้มากกว่าปกติจากการขาดทักษะการทำงาน ($\bar{X} = 3.67$)
- A2-1 แรงงานต่างด้าวที่ใช้ถูกจับด้วยข้อหาทำงานนอกพื้นที่ที่อนุญาตไว้ ($\bar{X} = 3.58$)
- A2-4 ความไม่คุ้มค่าต่อการจ้างแรงงานฝีมือ เนื่องจากความไม่คล่องตัวในการเคลื่อนย้ายแรงงาน ($\bar{X} = 3.50$)
- A3-1 ความยุ่งยากและไม่ชัดเจนในการกำหนดนโยบายการใช้แรงงานต่างด้าวของภาครัฐ ($\bar{X} = 3.50$)

2.3) การวิเคราะห์ความรุนแรงของปัญหาด้านเวลาของผู้รับเหมาทั้งหมด

การวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการจัดกลุ่มปัญหาที่มีระดับความรุนแรงและส่งผลกระทบต่อเวลาของโครงการ ประเด็นปัญหาที่มีระดับความรุนแรงด้านเวลาใกล้เคียงกันจะจัดให้อยู่ในระดับเดียวกัน โดยอาศัยการแบ่งช่วงและแปลความหมายของข้อมูลตามเกณฑ์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ที่ได้กล่าวมาแล้วในตารางที่ 1.2 สำหรับข้อมูลระดับความรุนแรงของการเกิดปัญหาด้านเวลาสามารถแจกแจงได้ดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 รายการหัวข้อจำแนกตามระดับความรุนแรงด้านเวลาของปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาทั้งหมด

ค่าเฉลี่ย	รายการหัวข้อจำแนกตามระดับความรุนแรงด้านเวลา	จำนวนข้อ
4.50-5.00	0	0
3.50-4.49	A1-1, A1-3, A2-1, A3-1, A3-2, A3-3, B1-1, B1-2, C1-1, C2-1	10
2.50-3.49	A1-2, A2-2, A2-3, A2-4, B1-3, B1-4, B1-5, B2-1, C1-2, C1-4, C2-2, C2-4, C2-5, D1-1, D1-3, D2-1, D2-2, D2-3, D2-4, E2-2, E2-3	21
1.50-2.49	B2-2, C1-3, C2-3, D1-2, D1-4, E1-1, E1-2, E1-3, E1-4, E1-5, E2-1	11
1.00-1.49	0	0

จากผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.21 ระดับความถี่เห็นของผู้รับเหมาทั้งหมดที่มีต่อปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้าง พบว่าปัญหาที่มีระดับความรุนแรงด้านเวลามากที่สุด ไม่พบปัญหาที่ระดับนี้, ระดับความรุนแรงมากจำนวน 10 ข้อ, ระดับความรุนแรงปานกลางจำนวน 21 ข้อ, ระดับความรุนแรงน้อยจำนวน 11 ข้อ และระดับความรุนแรงน้อยที่สุด ไม่พบปัญหาที่ระดับนี้ โดยการวิเคราะห์ระดับความรุนแรงด้านเวลาของการเกิดปัญหาจะใช้ปัญหาที่มีระดับความรุนแรงมากที่สุดและระดับมาก เพื่อนำไปทำการเปรียบเทียบกับความถี่และความสำคัญของปัญหาในด้านต้นทุนและเวลาต่อไป ซึ่งจะแสดงผลการสรุปในหัวข้อที่ 2.6)

โดยพบว่าปัญหาที่มีระดับความรุนแรงด้านเวลามากที่สุดและระดับมากมีอยู่จำนวน 10 ประเด็น แบ่งเป็น ด้านกฎหมายและข้อบังคับ 6 ประเด็น ด้านทักษะและฝีมือแรงงาน 2 ประเด็น และด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน 2 ประเด็น เมื่อเรียงลำดับจากปัญหาที่มีระดับความรุนแรงมากไปน้อยสามารถแสดงข้อมูลได้ดังนี้

- C1-1 เกิดความไม่เข้าใจภาษาระหว่างผู้ควบคุมงานกับแรงงานต่างด้าวจนงานผิดพลาดเสียหาย ($\bar{X} = 3.75$)
- C2-1 มีอัตราการโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานบ่อย เมื่อมีนายจ้างให้ค่าแรงสูงกว่า ($\bar{X} = 3.75$)
- A1-1 ค่าใช้จ่ายและระยะเวลาการพิสูจน์สัญชาติเพื่อขอใบอนุญาตทำงาน ($\bar{X} = 3.67$)

- B1-1 สิ้นเปลืองวัสดุที่ใช้ทำงานมากกว่าปกติจากการขาดทักษะการทำงาน ($\bar{X} = 3.67$)
- A3-1 ความยุ่งยากและไม่ชัดเจนในการกำหนดนโยบายการใช้แรงงานต่างด้าวของภาครัฐ ($\bar{X} = 3.58$)
- A1-3 ความเสี่ยงจากการลงทุนขอใบอนุญาตที่มีระยะเวลาสั้นเพียง 1 ปี และต้องต่อทุกๆ ปี ($\bar{X} = 3.50$)
- A2-1 แรงงานต่างด้าวที่ใช้ถูกจับด้วยข้อหาไม่พกหรือไม่มีใบอนุญาตทำงาน ($\bar{X} = 3.50$)
- A3-2 ความไม่แน่ใจในนโยบายของรัฐ เกี่ยวกับการผ่อนผันและต่ออายุของแรงงานต่างด้าว ($\bar{X} = 3.50$)
- A3-3 การกลั่นแกล้งของเจ้าหน้าที่ภาครัฐและการเรียกเก็บค่า ($\bar{X} = 3.50$)
- B1-2 ผลงานไม่เป็นที่พอใจของลูกค้า จนต้องมีการแก้ไขงานหลายครั้ง ($\bar{X} = 3.50$)

2.4) รายการหัวข้อจำแนกตามระดับความรุนแรงด้านต้นทุนของปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาทั้งหมด

การวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการจัดกลุ่มปัญหาที่มีระดับความสำคัญต่อต้นทุนของโครงการ จากความสัมพันธ์ระหว่างความถี่ และความรุนแรงด้านต้นทุนในการเกิดปัญหา ประเด็นปัญหาที่มีระดับความสำคัญด้านต้นทุนใกล้เคียงกันจะจัดให้อยู่ในระดับเดียวกัน โดยอาศัยการแบ่งช่วงและแปลความหมายของข้อมูลตามเกณฑ์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ที่ได้กล่าวมาแล้วในตารางที่ 1.2 สำหรับข้อมูลระดับความสำคัญของการเกิดปัญหาด้านต้นทุนสามารถแจกแจงได้ดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 รายการหัวข้อจำแนกตามระดับความสำคัญด้านต้นทุนของปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาทั้งหมด

ค่าเฉลี่ย	รายการหัวข้อจำแนกตามระดับความสำคัญด้านต้นทุน	จำนวนข้อ
4.50-5.00	0	0
3.50-4.49	A3-3	1
2.50-3.49	A1-1, A1-2, A1-3, A2-1, A2-4, A3-1, A3-2, B1-1, C1-1, C2-1, D2-2	11
1.50-2.49	A2-2, A2-3, B1-2, B1-3, B1-4, B1-5, B2-1, C1-2, C1-3, C1-4, C2-2, C2-4, C2-5, D1-1, D1-3, D2-1, D2-3, D2-4, E1-2, E1-5, E2-2, E2-3	22
1.00-1.49	B2-2, C2-3, D1-2, D1-4, E1-1, E1-3, E1-4, E2-1	8

จากผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.22 ระดับความคิดเห็นของผู้รับเหมาทั้งหมดที่มีต่อปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้าง พบว่าปัญหาที่มีระดับความสำคัญด้านต้นทุนมากที่สุด ไม่พบปัญหาที่ระดับนี้, ระดับความสำคัญมากจำนวน 1 ข้อ, ระดับความสำคัญปานกลางจำนวน 11 ข้อ, ระดับความสำคัญน้อยจำนวน 22 ข้อ และระดับความสำคัญน้อยที่สุดจำนวน 8 ข้อ โดยการวิเคราะห์ระดับความสำคัญด้านต้นทุนของการเกิดปัญหาจะใช้ปัญหาที่มีระดับความสำคัญมากที่สุดและระดับมาก เพื่อนำไปทำการเปรียบเทียบกับความถี่และความรุนแรงของปัญหาในด้านต้นทุนและเวลาต่อไป ซึ่งจะแสดงผลการสรุปในหัวข้อที่ 2.6)

โดยพบว่าปัญหาที่มีระดับความสำคัญด้านต้นทุนมากที่สุดและระดับมากมีอยู่เพียง 1 ประเด็น แต่มีปัญหาที่มีความสำคัญในระดับถัดมาคือระดับปานกลาง จำนวน 11 ประเด็น แบ่งเป็น ด้านกฎหมายและข้อบังคับ 8 ประเด็น ด้านทักษะและฝีมือแรงงาน 1 ประเด็น ด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน 2 ประเด็น และด้านความปลอดภัยในการทำงาน 1 ประเด็น เมื่อเรียงลำดับจากปัญหาที่มีระดับความสำคัญมากไปน้อยสามารถแสดงข้อมูลได้ดังนี้

- A3-3 การกลั่นแกล้งของเจ้าหน้าที่ภาครัฐและการเรียกเก็บค่าจ้าง ($\bar{X} = 4.00$)
- C2-1 มีอัตราการใช้โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานบ่อย เมื่อมีนายจ้างให้ค่าแรงสูงกว่า ($\bar{X} = 3.48$)
- C1-1 เกิดความไม่เข้าใจภาษาระหว่างผู้ควบคุมงานกับแรงงานต่างด้าวจนงานผิดพลาดเสียหาย ($\bar{X} = 2.85$)

- A1-2 แรงงานต่างด้าวที่ใช้ถูกจับด้วยข้อหาไม่พกหรือไม่มีใบอนุญาตทำงาน ($\bar{X} = 2.80$)
- A2-1 แรงงานต่างด้าวที่ใช้ถูกจับด้วยข้อหาทำงานนอกพื้นที่ที่อนุญาตไว้ ($\bar{X} = 2.80$)
- B1-1 สิ้นเปลืองวัสดุที่ใช้ทำงานมากกว่าปกติจากการขาดทักษะการทำงาน ($\bar{X} = 2.77$)
- A3-1 ความยุ่งยากและไม่ชัดเจนในการกำหนดนโยบายการใช้แรงงานต่างด้าวของภาครัฐ ($\bar{X} = 2.67$)
- A1-3 ความเสี่ยงจากการลงทุนขอใบอนุญาตที่มีระยะเวลาสั้นเพียง 1 ปี และต้องต่อทุกๆปี ($\bar{X} = 2.65$)
- A2-4 ความไม่คุ้มค่าต่อการจ้างแรงงานฝีมือ เนื่องจากความไม่คล่องตัวในการเคลื่อนย้ายแรงงาน ($\bar{X} = 2.60$)
- A3-2 ความไม่แน่ใจในนโยบายของรัฐ เกี่ยวกับการผ่อนผันและต่ออายุของแรงงานต่างด้าว ($\bar{X} = 2.55$)
- D2-2 ขาดระเบียบวินัยในการทำงาน ไม่เคร่งครัดในการใส่อุปกรณ์ป้องกัน ($\bar{X} = 2.53$)
- A1-1 ค่าใช้จ่ายและระยะเวลาการพิสูจน์สัญชาติเพื่อขอใบอนุญาตทำงาน ($\bar{X} = 2.50$)

2.5) รายการหัวข้อจำแนกตามระดับความรุนแรงด้านเวลาของปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาทั้งหมด

การวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการจัดกลุ่มปัญหาที่มีระดับความสำคัญต่อเวลาของโครงการ จากความสัมพันธ์ระหว่างความถี่ และความรุนแรงด้านเวลาในการเกิดปัญหา ประเด็นปัญหาที่มีระดับความสำคัญด้านเวลาใกล้เคียงกันจะจัดให้อยู่ในระดับเดียวกัน โดยอาศัยการแบ่งช่วงและแปลความหมายของข้อมูลตามเกณฑ์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ที่ได้กล่าวมาแล้วในตารางที่ 1.2 สำหรับข้อมูลระดับความสำคัญของการเกิดปัญหาด้านเวลาสามารถแจกแจงได้ดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 รายการหัวข้อจำแนกตามระดับความสำคัญด้านเวลาของปัญหาการจ้างแรงงานต่าง
 ค้าวของผู้รับเหมาทั้งหมด

ค่าเฉลี่ย	รายการหัวข้อจำแนกตามระดับความสำคัญด้านเวลา	จำนวนข้อ
4.50-5.00	0	0
3.50-4.49	0	0
2.50-3.49	A1-1, A1-2, A1-3, A2-1, A2-4, A3-1, A3-2, A3-3, B1-1, C1-1, C2-1,	11
1.50-2.49	A2-2, A2-3, B1-2, B1-3, B1-4, B1-5, B2-1, C1-2, C1-3, C1-4, C2-4, C2-5, D1-1, D1-3, D2-1, D2-2, D2-3, E1-5, E2-2, E2-3	20
1.00-1.49	B2-2, C2-2, C2-3, D1-2, D1-4, D2-4, E1-1, E1-2, E1-3, E1-4, E2-1	11

จากผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.23 ระดับความคิดเห็นของผู้รับเหมาทั้งหมดที่มีต่อ
 ปัญหาการจ้างแรงงานต่างค้าวในโครงการก่อสร้าง พบว่าปัญหาที่มีระดับความสำคัญด้านเวลา
 มากที่สุด ไม่พบปัญหาที่ระดับนี้, ระดับความสำคัญมากไม่พบปัญหาที่ระดับนี้, ระดับความสำคัญ
 ปานกลางจำนวน 11 ข้อ, ระดับความสำคัญน้อยจำนวน 20 ข้อ และระดับความสำคัญน้อยที่สุด
 จำนวน 11 ข้อ โดยการวิเคราะห์ระดับความสำคัญด้านเวลาของการเกิดปัญหาจะใช้ปัญหาที่มี
 ระดับความสำคัญมากที่สุดและระดับมาก เพื่อนำไปทำการเปรียบเทียบกับความถี่และความรุนแรง
 ของปัญหาในด้านต้นทุนและเวลาต่อไป ซึ่งจะแสดงผลการสรุปในหัวข้อที่ 2.6)

โดยพบว่าปัญหาที่มีระดับความสำคัญด้านต้นทุนมากที่สุดและระดับมาก ไม่พบประเด็น
 ปัญหา แต่มีปัญหาที่มีความสำคัญในระดับถัดมาคือระดับปานกลาง จำนวน 11 ประเด็น แบ่งเป็น
 ด้านกฎหมายและข้อบังคับ 8 ประเด็น ด้านทักษะและฝีมือแรงงาน 1 ประเด็น และด้านการ
 สื่อสารและการปฏิบัติงาน 2 ประเด็น เมื่อเรียงลำดับจากปัญหาที่มีระดับความสำคัญมากไปน้อย
 สามารถแสดงข้อมูลได้ดังนี้

- C2-1 มีอัตราการโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานบ่อย เมื่อมีนายจ้างให้ค่าแรงสูงกว่า
 $(\bar{X} = 3.27)$
- A3-3 การกลั่นแกล้งของเจ้าหน้าที่ภาครัฐและการเรียกเก็บส่วน ($\bar{X} = 3.15$)
- C1-1 เกิดความไม่เข้าใจภาษาระหว่างผู้ควบคุมงานกับแรงงานต่างค้าวงานงาน
 ผิดพลาดเสียหาย ($\bar{X} = 3.05$)

- B1-1 สิ้นเปลืองวัสดุที่ใช้ทำงานมากกว่าปกติจากการขาดทักษะการทำงาน ($\bar{X} = 2.73$)
- A2-1 แรงงานต่างด้าวที่ใช้ถูกจับด้วยข้อหาทำงานนอกพื้นที่ที่อนุญาตไว้ ($\bar{X} = 2.72$)
- A3-1 ความยุ่งยากและไม่ชัดเจนในการกำหนดนโยบายการใช้แรงงานต่างด้าวของภาครัฐ ($\bar{X} = 2.72$)
- A1-1 ค่าใช้จ่ายและระยะเวลาการพิสูจน์สัญชาติเพื่อขอใบอนุญาตทำงาน ($\bar{X} = 2.62$)
- A1-3 ความเสี่ยงจากการลงทุนขอใบอนุญาตที่มีระยะเวลาสั้นเพียง 1 ปี และต้องต่อทุกๆปี ($\bar{X} = 2.60$)
- A3-2 ความไม่แน่ใจในนโยบายของรัฐ เกี่ยวกับการผ่อนผันและต่ออายุของแรงงานต่างด้าว ($\bar{X} = 2.58$)
- A2-4 ความไม่คุ้มค่าต่อการจ้างแรงงานฝีมือ เนื่องจากความไม่คล่องตัวในการเคลื่อนย้ายแรงงาน ($\bar{X} = 2.52$)
- A1-2 แรงงานต่างด้าวที่ใช้ถูกจับด้วยข้อหาไม่พกหรือไม่มีใบอนุญาตทำงาน ($\bar{X} = 2.50$)

2.6) การสรุปความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญของปัญหาของผู้รับเหมาทั้งหมด

จากการวิเคราะห์ความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญของปัญหาทั้งทางด้านต้นทุนและเวลา จะพบว่าปัญหาในระดับความสำคัญมากและปานกลางเป็นปัญหาที่สามารถครอบคลุมประเด็นปัญหาต่างๆ ทั้งด้านความถี่ และความรุนแรงของปัญหาได้ (ความถี่ และความรุนแรงของปัญหาด้านต้นทุนและเวลาใช้ระดับมากและมากที่สุด) โดยสามารถครอบคลุมความถี่ของปัญหาได้จำนวน 8 จาก 9 ประเด็น และสามารถครอบคลุมความรุนแรงได้จำนวน 11 จาก 12 ประเด็น สำหรับประเด็นปัญหาที่มีความสำคัญมาก แต่ไม่สัมพันธ์กับความถี่และความรุนแรงของปัญหาจะตัดประเด็นดังกล่าวทิ้ง เหลือเพียงประเด็นปัญหาที่มีความสัมพันธ์กันตั้งแต่ 3 การวิเคราะห์ที่ได้กล่าวมาขึ้นไป เพื่อให้ได้ประเด็นปัญหาที่มีความสำคัญต่อผู้รับเหมาทั้งหมด ดังตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 สรุปประเด็นปัญหาสำคัญ ครอบคลุมตามความถี่ ความรุนแรง และความสำคัญด้าน ต้นทุนและเวลา ของผู้รับเหมาทั้งหมด

รหัส	ประเด็นปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาทั้งหมด	ลำดับความสำคัญ	
		ด้านต้นทุน	ด้านเวลา
A1-1	ค่าใช้จ่ายและระยะเวลาการพิสูจน์สัญชาติเพื่อขอใบอนุญาตทำงาน	11	7
A1-2	แรงงานต่างด้าวที่ถูกจับด้วยข้อหาไม่พกหรือไม่มีใบอนุญาตทำงาน	4	11
A1-3	ความเสี่ยงจากการลงทุนขอใบอนุญาตที่มีระยะเวลาสั้นเพียง 1 ปี และต้องต่อทุกๆปี	8	8
A2-1	แรงงานต่างด้าวที่ถูกจับด้วยข้อหาทำงานนอกพื้นที่ที่อนุญาตไว้	5	5
A2-4	ความไม่คุ้มค่าต่อการจ้างแรงงานฝีมือ เนื่องจากความไม่คล่องตัวในการเคลื่อนย้ายแรงงาน	9	10
A3-1	ความยุ่งยากและไม่ชัดเจนในการกำหนดคน โยบายการใช้แรงงานต่างด้าวของภาครัฐ	7	6
A3-2	ความไม่แน่ใจในนโยบายของรัฐ เกี่ยวกับการผ่อนผันและต่ออายุของแรงงานต่างด้าว	10	9
A3-3	การกลั่นแกล้งของเจ้าหน้าที่ภาครัฐและการเรียกเก็บค่า	1	2
B1-1	สิ้นเปลืองวัสดุที่ใช้ทำงานมากกว่าปกติจากการขาดทักษะการทำงาน	6	4
C1-1	เกิดความไม่เข้าใจภาษาระหว่างผู้ควบคุมงานกับแรงงานต่างด้าวจนงานผิดพลาดเสียหาย	3	3
C2-1	มีอัตราการโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานบ่อย เมื่อมีนายจ้างให้ค่าแรงสูงกว่า	2	1

จากตาราง 4.24 พบว่าปัญหาสำคัญของผู้รับเหมาทั้งหมด แบ่งออกเป็น ด้านกฎหมายและ ข้อบังคับ 8 ประเด็น ด้านทักษะและฝีมือแรงงาน 1 ประเด็น และด้านการสื่อสารและการ ปฏิบัติงาน 2 ประเด็น โดยปัญหาที่มีความสำคัญ 3 อันดับแรกทั้งด้านต้นทุนและด้านเวลาเป็น ปัญหาเดียวกัน เพียงแต่มีการสลับตำแหน่งกันเท่านั้น ซึ่งบ่งบอกได้ว่าปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อ ต้นทุนและเวลาของผู้รับเหมาทั้งหมดในระดับสูงใกล้เคียงกัน จึงเป็นประเด็นปัญหาที่ต้องให้ ความใส่ใจในการป้องกันและแก้ไขมากเป็นพิเศษ แต่ทั้งนี้ยังคงต้องทำการวิจัยถึงความสอดคล้อง ของข้อมูลจากความแตกต่างของขนาดผู้รับเหมาซึ่งจะได้กล่าวในหัวข้อต่อไป

4.3.5 การวิเคราะห์ความสำคัญและความสอดคล้องของปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวของ ผู้รับเหมาทั้งหมด

จากการรวบรวมข้อมูลความถี่ ความรุนแรงด้านต้นทุน และความรุนแรงเวลาของปัญหา การจ้างแรงงานต่างด้าวที่เกิดขึ้นในโครงการก่อสร้าง พร้อมทั้งหาค่าความสำคัญของปัญหาจาก

กลุ่มผู้รับเหมาขนาดใหญ่และขนาดกลาง (L&M) กลุ่มผู้รับเหมาขนาดเล็ก (S) และกลุ่มผู้รับเหมาทั้งหมด (All) ในหัวข้อนี้จะทำการวิเคราะห์ถึงความสอดคล้องของค่าความสำคัญที่ได้ทั้งด้านต้นทุนและเวลาตามกลุ่มผู้รับเหมาต่างๆ ซึ่งมีความแตกต่างกันด้วยขนาดบริษัท โดยใช้วิธีการทดสอบ Median Test ในทดสอบข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มผู้รับเหมาขนาดใหญ่และขนาดกลาง และกลุ่มผู้รับเหมาขนาดเล็ก ซึ่งแบ่งเป็นฝ่ายละ 6 คน เท่าๆ กัน ตามประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น 42 ประเด็น ซึ่งแสดงดังตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 ค่าความสำคัญและความสอดคล้องของปัญหาของกลุ่มผู้รับเหมาขนาดใหญ่และขนาดกลาง และกลุ่มผู้รับเหมาขนาดเล็ก

ลำดับ	รหัส	ประเด็นปัญหาจากแรงงานต่างด้าว	ความสำคัญ(ต้นทุน)			ความสอดคล้อง	ความสำคัญ(เวลา)			ความสอดคล้อง
			ขนาดผู้รับเหมา				ขนาดผู้รับเหมา			
			L&M	S	All		L&M	S	All	
A		ด้านกฎหมายและข้อบังคับ								
A1		ใบอนุญาตทำงาน								
1	A1-1	ค่าใช้จ่ายและระยะเวลาการพิสูจน์สัญชาติเพื่อขอใบอนุญาตทำงาน	2.93	2.07	2.50	/	2.43	2.80	2.62	/
2	A1-2	แรงงานต่างด้าวที่ถูกจับด้วยข้อหาไม่พกหรือไม่มีใบอนุญาตทำงาน	2.67	2.93	2.80	/	2.23	2.77	2.50	/
3	A1-3	ความเสี่ยงจากการลงทุนขอใบอนุญาตที่มีระยะเวลาสั้นเพียง 1 ปี และต้องต่อทุกปี	2.93	2.37	2.65	/	2.40	2.80	2.60	/
A2		การจำกัดพื้นที่อนุญาตทำงาน								
4	A2-1	แรงงานต่างด้าวที่ถูกจับด้วยข้อหาทำงานนอกพื้นที่ที่อนุญาตไว้	2.33	3.27	2.80	/	2.33	3.10	2.72	/
5	A2-2	การเสียโอกาสได้งานอันเนื่องมาจากอยู่นอกพื้นที่ที่แรงงานต่างด้าวสามารถทำได้	2.53	1.83	2.18	/	2.53	1.87	2.20	/
6	A2-3	เสียค่าใช้จ่ายและระยะเวลาการขออนุญาตทำงานข้ามเขตให้แรงงานต่างด้าว	1.77	2.90	2.33	/	1.80	3.03	2.42	/
7	A2-4	ความไม่คุ้มค่าต่อการจ้างแรงงานฝีมือ เนื่องจากความไม่คล่องตัวในการเคลื่อนย้ายแรงงาน	2.30	2.90	2.60	/	2.10	2.93	2.52	/
A3		นโยบายและเจ้าหน้าที่รัฐ								
8	A3-1	ความยุ่งยากและไม่ชัดเจนในการกำหนดนโยบายการใช้แรงงานต่างด้าวของภาครัฐ	2.43	2.90	2.67	/	2.43	3.00	2.72	/
9	A3-2	ความไม่แน่ใจในนโยบายของรัฐ เกี่ยวกับการผ่อนผันและต่ออายุของแรงงานต่างด้าว	1.53	3.57	2.55	×	1.50	3.67	2.58	×
10	A3-3	การกลั่นแกล้งของเจ้าหน้าที่ภาครัฐและการเรียกเก็บค่า	3.90	4.10	4.00	/	3.10	3.20	3.15	/
B		ด้านทักษะและฝีมือแรงงาน								
B1		ทักษะการทำงาน								
11	B1-1	สิ้นเปลืองวัสดุที่ใช้ทำงานมากกว่าปกติจากการขาดทักษะการทำงาน	3.03	2.50	2.77	/	2.87	2.60	2.73	/
12	B1-2	ผลงานไม่เป็นที่พอใจของลูกค้า จนต้องมีการแก้ไขงานหลายครั้ง	2.60	2.13	2.37	/	2.33	2.33	2.33	/
13	B1-3	สร้างผลผลิตต่ำกว่าการขาดความชำนาญ ประสิทธิภาพผู้แรงงานไทยไม่ได้	2.40	1.27	1.83	/	2.27	1.43	1.85	/
14	B1-4	การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ของผู้รับเหมาอย่างไม่เหมาะสม	2.77	1.87	2.32	/	2.27	1.63	1.95	/
15	B1-5	ขาดความรู้ในเรื่องวัสดุก่อสร้าง ทำให้วัสดุเสียหายและเสียเวลา	2.70	1.70	2.20	/	2.57	1.60	2.08	/
B2		การลงทุนพัฒนาทักษะ								
16	B2-1	ต้องเสียเงินลงทุนและเวลาในการสอนหรือฝึกอบรมแรงงานต่างด้าว	1.83	1.37	1.60	/	1.83	1.83	1.83	/
17	B2-2	เกิดการกีดกันการพัฒนาของแรงงานต่างด้าวจากแรงงานไทย	1.27	1.17	1.22	/	1.27	1.50	1.38	/

ตารางที่ 4.25 ค่าความสำคัญและความสอดคล้องของปัญหาของกลุ่มผู้รับเหมาขนาดใหญ่และขนาดกลาง และกลุ่มผู้รับเหมาขนาดเล็ก (ต่อ)

ลำดับ	รหัส	ประเด็นปัญหาจากแรงงานต่างด้าว	ความสำคัญ(ต้นทุน)			ความสอดคล้อง	ความสำคัญ(เวลา)			ความสอดคล้อง
			ขนาดผู้รับเหมา				ขนาดผู้รับเหมา			
			L&M	S	All		L&M	S	All	
C		ด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน								
C1		การสื่อสาร								
18	C1-1	เกิดความไม่เข้าใจภาษาระหว่างผู้ควบคุมงานกับแรงงานต่างด้าวงานผิดพลาดเสียหาย	3.20	2.50	2.85	/	3.03	3.07	3.05	/
19	C1-2	ความรู้หนังสือของแรงงานต่างด้าวสร้างความผิดพลาดเสียหายแก่งาน	2.47	1.80	2.13	/	2.40	2.30	2.35	/
20	C1-3	ลูกค้าไม่พอใจที่ไม่สามารถสื่อสารเพื่อบอกสิ่งที่ต้องการกับแรงงานต่างด้าวขณะทำงานได้	1.73	1.53	1.63	/	1.57	1.63	1.60	/
21	C1-4	ขาดความสามารถในการอ่านและใช้ภาษาต่างประเทศเบื้องต้น	2.07	1.73	1.90	/	2.23	1.87	2.05	/
C2		พฤติกรรมการทำงาน								
22	C2-1	มีอัตราการโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานบ่อย เมื่อมีนายจ้างให้ค่าแรงสูงกว่า	3.47	3.50	3.48	/	3.17	3.37	3.27	/
23	C2-2	การปกครองทำได้ยาก มักไม่เชื่อฟังนายจ้าง	1.73	1.27	1.50	/	1.70	1.20	1.45	/
24	C2-3	มีรวมกลุ่มกันเพื่อต่อรองกับนายจ้าง	1.73	1.10	1.42	/	1.67	0.90	1.28	/
25	C2-4	ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นมีน้อย	1.53	1.47	1.50	/	1.73	1.47	1.60	/
26	C2-5	ขาดความรับผิดชอบในการทำงาน ประมาท ส่งผลให้งานเสียหาย	1.97	2.00	1.98	/	1.87	1.43	1.65	/
D		ด้านความปลอดภัยในการทำงาน								
D1		อุบัติเหตุจากการทำงาน								
27	D1-1	เกิดอุบัติเหตุในการทำงานอื่นเนื่องมาจากขาดความชำนาญ	2.37	1.50	1.93	/	2.50	1.70	2.10	/
28	D1-2	เกิดอุบัติเหตุและบาดเจ็บจากการทำงานเพราะความไม่เข้าใจภาษา สัญลักษณ์	1.77	1.00	1.38	×	1.77	1.00	1.38	×
29	D1-3	บาดเจ็บอื่นเนื่องมาจากทัศนคติในการทำงาน ประมาทเลินเล่อ	2.53	1.97	2.25	/	2.53	2.10	2.32	/
30	D1-4	ความเครียดทางสังคมและขาดการปรับเปลี่ยนงานส่งผลให้เกิดความเจ็บป่วย	1.30	0.83	1.07	/	1.30	1.03	1.17	/
D2		พฤติกรรมเสี่ยง								
31	D2-1	มีปัญหาการดื่มสุราและของมีนเมา ร่างกายไม่พร้อมปฏิบัติงาน	2.50	1.87	2.18	/	2.70	2.10	2.40	/
32	D2-2	ขาดระเบียบวินัยในการทำงาน ไม่เคร่งครัดในการใส่อุปกรณ์ป้องกัน	3.00	2.07	2.53	/	2.80	1.57	2.18	/
33	D2-3	ไม่ช่วยเหลือดูแลความสงบเรียบร้อย หรือสิ่งที่ยากทำให้เกิดอันตรายในโครงการ	3.37	1.03	2.20	×	3.10	1.17	2.13	×
34	D2-4	มักทำงานนอกเวลา เพิ่มโอกาสเสี่ยงต่อการเจ็บป่วยและบาดเจ็บจากการทำงาน	2.43	0.77	1.60	/	2.20	0.77	1.48	/
E		ด้านสังคมและสาธารณสุข								
E1		การอยู่ร่วมกับชุมชน								
35	E1-1	มีการทะเลาะเบาะแว้งกับคนงานไทยหรือคนต่างด้าวในชุมชนใกล้เคียงที่อยู่อาศัย	1.87	0.93	1.40	/	1.87	0.93	1.40	/
36	E1-2	สร้างความหวาดระแวงแก่ชุมชนใกล้เคียงที่แรงงานต่างด้าวเข้าไปอาศัย	2.13	0.90	1.52	×	2.17	0.80	1.48	×
37	E1-3	ก่ออาชญากรรม (ทำร้ายร่างกาย ฆ่าคนตาย ลักทรัพย์ กระทำความผิดเกี่ยวกับเพศ)	1.83	0.40	1.12	×	1.97	0.47	1.22	×
38	E1-4	เล่นการพนัน หรือถูกจับด้วยข้อหาเล่นการพนัน	1.97	0.67	1.32	/	1.97	0.67	1.32	/
39	E1-5	มีการใช้สารเสพติด คีมีสุราและของมีนเมา	2.10	1.03	1.57	×	2.10	1.30	1.70	×
E2		สาธารณสุข								
40	E2-1	มีปัญหาด้านสุขภาพและโรคติดต่อ	1.73	0.73	1.23	/	1.47	0.67	1.07	/
41	E2-2	ขาดการตรวจสุขภาพประจำปี โดยมักจะทำแค่ตอนขอใบอนุญาตทำงานเท่านั้น	2.63	2.27	2.45	/	2.23	2.33	2.28	/
42	E2-3	มีปัญหาเรื่องความสะอาดของร่างกายและที่พักอาศัย	2.27	1.37	1.82	/	2.27	1.20	1.73	/

จากตารางที่ 4.25 พบว่าค่าความสำคัญของปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าวของกลุ่มผู้รับเหมาขนาดใหญ่และขนาดกลาง และกลุ่มผู้รับเหมาขนาดเล็กมีความสอดคล้องกันจำนวน 36 ประเด็น จากทั้งหมด 42 ประเด็นปัญหา โดยมี 6 ประเด็นปัญหาที่ค่าความสำคัญไม่มีความสอดคล้องกันทั้งในด้านต้นทุนและด้านเวลา แบ่งออกเป็น ด้านกฎหมายและข้อบังคับ 1 ประเด็น ด้านความปลอดภัยในการทำงาน 2 ประเด็น และด้านสังคมและสาธารณสุข 3 ประเด็น ได้แก่

- A3-2 ความไม่แน่ใจในนโยบายของรัฐ เกี่ยวกับการผ่อนผันและต่ออายุของแรงงานต่างด้าว
- D1-2 เกิดอุบัติเหตุและบาดเจ็บจากการทำงานเพราะความไม่เข้าใจภาษาสัญลักษณ์
- D2-3 ไม่ช่วยเหลือดูแลความสงบเรียบร้อย หรือสิ่งทีอาจก่อให้เกิดอันตรายในโครงการ
- E1-2 สร้างความหวาดระแวงแก่ชุมชนใกล้เคียงที่แรงงานต่างด้าวเข้าไปอาศัย
- E1-3 ก่ออาชญากรรม (ทำร้ายร่างกาย ฆ่าคนตาย ลักทรัพย์ กระทำความผิดเกี่ยวกับเพศ)
- E1-5 มีการใช้สารเสพติด คี๋มสุราและของมีนเมา

โดยประเด็นปัญหาเหล่านี้อาจมีความสำคัญเพียงกลุ่มผู้รับเหมาขนาดใดขนาดหนึ่งเท่านั้น จึงทำให้ไม่สามารถสรุปรวมเป็นประเด็นปัญหาสำคัญของกลุ่มผู้รับเหมาทั้งหมดได้ และเมื่อพิจารณา ประเด็นปัญหา 6 ประเด็นดังกล่าว จะพบว่าประเด็นปัญหา A3-2 ถือเป็น 1 ในปัญหาที่ได้ทำการสรุปประเด็นปัญหาสำคัญของผู้รับเหมาทั้งหมดไว้ดังตารางที่ 4.24 จึงทำการตัดประเด็นปัญหาดังกล่าวทิ้ง เหลือเพียง 10 ประเด็นปัญหาที่มีความสำคัญต่อผู้รับเหมาในภาพรวม ดังแสดงตามตารางที่ 4.25 ซึ่งจะได้ทำการวิเคราะห์แต่ละประเด็นปัญหาต่างๆ พร้อมทั้งแนวทางป้องกันและแก้ไขต่อไป

ตารางที่ 4.26 สรุปประเด็นปัญหาสำคัญจากการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาก่อสร้าง

รหัส	ประเด็นปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาก่อสร้าง	ลำดับความสำคัญ	
		ด้านต้นทุน	ด้านเวลา
A1-1	ค่าใช้จ่ายและระยะเวลาการพิสูจน์สัญชาติเพื่อขอใบอนุญาตทำงาน	10	7
A1-2	แรงงานต่างด้าวที่ถูกจับด้วยข้อหาไม่พกหรือไม่มีใบอนุญาตทำงาน	4	10
A1-3	ความเสี่ยงจากการลงทุนขอใบอนุญาตที่มีระยะเวลาสั้นเพียง 1 ปี และต้องต่อทุกปี	8	8
A2-1	แรงงานต่างด้าวที่ถูกจับด้วยข้อหาทำงานนอกพื้นที่ที่อนุญาตไว้	5	5
A2-4	ความไม่คุ้มค่าต่อการจ้างแรงงานฝีมือ เนื่องจากความไม่คล่องตัวในการเคลื่อนย้ายแรงงาน	9	9
A3-1	ความยุ่งยากและไม่ชัดเจนในการกำหนดนโยบายการใช้แรงงานต่างด้าวของภาครัฐ	7	6
A3-3	การกลั่นแกล้งของเจ้าหน้าที่ภาครัฐและการเรียกเก็บค่า	1	2
B1-1	สิ้นเปลืองวัสดุที่ใช้ทำงานมากกว่าปกติจากการขาดทักษะการทำงาน	6	4
C1-1	เกิดความไม่เข้าใจภาษาระหว่างผู้ควบคุมงานกับแรงงานต่างด้าวจนงานผิดพลาดเสียหาย	3	3
C2-1	มีอัตราการโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานบ่อย เมื่อมีนายจ้างให้ค่าแรงสูงกว่า	2	1

4.4 สรุปท้ายบท

การวิเคราะห์ความสำคัญของปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้างมีกระบวนการรวบรวมประเด็นปัญหาจากเอกสารและงานวิจัย และการสัมภาษณ์เบื้องต้น โดยวิธีจำแนกปัญหาด้วยแผนภูมิแสดงเหตุและผล (Causes and Effect Diagram) ซึ่งจากการจำแนกปัญหาพบว่ามีความสำคัญที่นำมาพิจารณาจำนวน 42 ประเด็น แบ่งเป็นกลุ่มปัญหา 5 ด้าน คือ 1) ด้านกฎหมายและข้อบังคับ จำนวน 10 ประเด็น 2) ด้านทักษะและฝีมือแรงงาน จำนวน 9 ประเด็น 3) ด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน จำนวน 9 ประเด็น 4) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน จำนวน 8 ประเด็น และ 5) ด้านสังคมและสาธารณสุข จำนวน 8 ประเด็น

หลังจากการรวบรวมประเด็นปัญหาจึงทำการพัฒนาแบบสัมภาษณ์เพื่อสำรวจความคิดเห็นของผู้รับเหมาต่อประเด็นปัญหาทั้ง 42 ประเด็น โดยทำการสัมภาษณ์ฝ่ายผู้รับเหมาก่อสร้างจำนวน 12 ท่าน ในด้านความถี่ และความรุนแรงของปัญหาต่อต้นทุนและเวลาของโครงการ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยความถี่ ค่าเฉลี่ยความรุนแรงด้านต้นทุน ค่าเฉลี่ยความรุนแรงด้านเวลา ค่าเฉลี่ยความสำคัญด้านต้นทุน และค่าเฉลี่ยความสำคัญด้านเวลา

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้รับเหมาทั้งหมดพบว่า 1) ด้านกฎหมายและข้อบังคับ พบปัญหาที่มีความสำคัญด้านต้นทุนและเวลามากที่สุดคือ ปัญหาการกลั่นแกล้งของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ และการเรียกเก็บค่าเสียหาย 2) ด้านทักษะและฝีมือแรงงาน พบปัญหาที่มีความสำคัญด้านต้นทุนและเวลามากที่สุดคือ ปัญหาการสิ้นเปลืองวัสดุที่ใช้ทำงานมากกว่าปกติ 3) ด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน พบปัญหาที่มีความสำคัญด้านต้นทุนและเวลามากที่สุดคือ ปัญหาการโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงาน 4) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน พบปัญหาที่มีความสำคัญด้านต้นทุนมากที่สุดคือ ปัญหาการขาดระเบียบวินัยในการทำงานและไม่เคร่งครัดในการใส่อุปกรณ์ป้องกัน และสำคัญด้านเวลามากที่สุดคือ ปัญหาการดื่มสุราและของมีนเมา ร่างกายไม่พร้อมปฏิบัติงาน และ 5) ด้านสังคมและสาธารณสุข พบปัญหาที่มีความสำคัญด้านต้นทุนและเวลามากที่สุดคือ ปัญหาการขาดการตรวจสุขภาพประจำปี เมื่อพิจารณาความครอบคลุมของปัญหาทุกด้านที่ทำการวิเคราะห์ พบว่าปัญหาที่มีระดับความสำคัญมากและปานกลางมีความครอบคลุมมากที่สุด ซึ่งมีจำนวน 11 ประเด็น แต่มี 1 ประเด็นปัญหาที่มีความไม่สอดคล้องระหว่างผู้รับเหมาขนาดใหญ่และขนาดกลาง กับผู้รับเหมาขนาดเล็ก จึงทำให้สามารถสรุปประเด็นปัญหาที่มีความสำคัญต่อผู้รับเหมาจากการได้แรงงานต่างด้าวได้จำนวน 10 ประเด็นปัญหา ซึ่งพบว่า 3 ประเด็นปัญหานั้นมีความสำคัญต่อกลุ่มผู้รับเหมาขนาดใหญ่และขนาดกลาง และกลุ่มผู้รับเหมาขนาดเล็กในลำดับต้นๆ เช่นกัน โดยประเด็นปัญหาเหล่านี้ถือเป็นเรื่องสำคัญที่จะเสนอสภาพปัญหาพร้อมแนวทางป้องกันแก้ไขต่อไป

บทที่ 5

การวิเคราะห์สภาพปัญหาด้านกฎหมายและข้อบังคับ

เนื้อหาในบทนี้จะกล่าวถึงการวิเคราะห์สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาในโครงการก่อสร้างในด้านกฎหมายและข้อบังคับ ตามประเด็นปัญหาต่างๆที่ได้รวบรวมจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมการสัมภาษณ์เบื้องต้นที่ได้กล่าวมาแล้วในบทที่ 4 โดยแบ่งเนื้อหาในการวิเคราะห์แต่ละประเด็นออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์ และสรุปการวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

จากการสัมภาษณ์ผู้รับเหมาในโครงการต่างๆ ถึงระดับความถี่ ความรุนแรงด้านต้นทุน และความรุนแรงด้านเวลา ในด้านกฎหมายและข้อบังคับ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มปัญหาใบอนุญาตทำงาน กลุ่มปัญหาการจำกัดพื้นที่การทำงาน และกลุ่มปัญหา นโยบายและเจ้าหน้าที่รัฐ รวมทั้งสิ้นจำนวน 10 ประเด็นปัญหา ทำให้สามารถวิเคราะห์ความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจ้างแรงงานต่างด้าวทั้งในด้านต้นทุนและด้านเวลาของโครงการ โดยพบว่ามีจำนวนของประเด็นปัญหาด้านกฎหมายและข้อบังคับซึ่งจัดเป็นปัญหาที่มีความสำคัญ จำนวนทั้งสิ้น 7 ประเด็นด้วยกัน สำหรับรายละเอียดของการวิเคราะห์จากบทสัมภาษณ์ในแต่ละประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นจะได้กล่าวในหัวข้อต่อไป

5.1 ใบอนุญาตทำงาน

5.1.1 ค่าใช้จ่ายและระยะเวลาการจดทะเบียนอนุญาตทำงาน

การวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

ปัญหาเรื่องค่าใช้จ่ายและระยะเวลาในการดำเนินการจดทะเบียนอนุญาตทำงานให้แรงงานต่างด้าว ส่งผลกระทบต่อผู้รับเหมาก่อสร้างเป็นอย่างมาก เพราะต้องรับภาระในการออกค่าใช้จ่ายและจัดการดำเนินการให้กับแรงงานต่างด้าว ซึ่งการจดทะเบียนในแต่ละประเภทจะมีค่าใช้จ่ายและกระบวนการที่แตกต่างกัน จากการสัมภาษณ์ผู้รับเหมาก่อสร้างพบว่า การจดทะเบียน

แรงงานต่างด้าวที่ทำการจ้างในโครงการ ประกอบด้วย 2 ประเภทหลักๆ (ผู้รับเหมา C2 และ C8, สัมภาษณ์, มกราคม, 2556) คือ

1) การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (พม่า ลาว และกัมพูชา) แรงงานไม่มีการพิสูจน์สัญชาติ แต่จะต้องขึ้นทะเบียนผู้ไม่มีสัญชาติไทยกับกรมการปกครอง และได้รับเอกสารทร.38/1 หรือทะเบียนราษฎรของคนต่างด้าวก่อนจึงทำการขออนุญาตทำงานได้

2) การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวตามข้อตกลงการจ้างงานระหว่างประเทศ (MOU) แบ่งออกเป็น 2 แบบ ได้แก่

- แบบวีซ่าเคิล เป็นการนำแรงงานต่างด้าวที่มีการจ้างงานอยู่ไปทำการพิสูจน์สัญชาติ ทำเอกสารเดินทาง และขอวีซ่า จากนั้นจึงจดทะเบียนแรงงาน
- แบบจ้างผ่านบริษัทนำเข้าแรงงาน เป็นการจ้างแรงงานต่างด้าวจากประเทศต้นทางโดยตรง ซึ่งมีการรับประกันการจัดหาแรงงานมาทดแทนในกรณีที่แรงงานมีการหลบหนีตามระยะเวลาในสัญญา

ค่าใช้จ่ายในการจดทะเบียนเพื่อขออนุญาตทำงานให้กับแรงงานต่างด้าวในแต่ละประเภทส่งผลกระทบต่อต้นทุนของผู้รับเหมาก่อสร้างเนื่องจากมีราคาสูง จึงทำให้ผู้รับเหมาไม่ยอมลงทุนจดทะเบียน โดยการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่ผ่านมากรณีไม่มีการพิสูจน์สัญชาติแรงงาน จะมีค่าดำเนินการทุกกระบวนการ ประมาณ 4,000-6,000 บาท/คน แต่จะมีเปิดให้จดทะเบียนเพียง 1-2 ปี/ครั้ง สำหรับกรณีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่รัฐเปิดโอกาสให้นำแรงงานในสถานประกอบการไปทำการพิสูจน์สัญชาติ เพื่อขอเอกสารรับรองตัวบุคคลจากประเทศต้นทางตามข้อตกลงการจ้างแรงงานระหว่างประเทศ (MOU) จะต้องมีการดำเนินการด้านเอกสารเพิ่มเติม จึงทำให้มีค่าใช้จ่ายสูงขึ้น และเมื่อรวมทุกกระบวนการแล้วจะค่าใช้จ่ายตั้งแต่ 10,000 บาท/คนขึ้นไป ในส่วนของกรจ้างแรงงานที่นำเข้าจากประเทศต้นทางโดยตรงผ่านการจัดหาของนายหน้า และมีการรับประกันการหลบหนี อาจมีค่าใช้จ่ายประมาณ 15,000-20,000 บาท/คน แต่มีข้อดีตรงที่กรจ้างแรงงานประเภทนี้สามารถนำเข้าแรงงานได้ตลอดปี (ผู้รับเหมา C1, C2, C4, C5, C6, C7, C8 และ C9, สัมภาษณ์, มกราคม-พฤษภาคม, 2556)

สำหรับตัวอย่างรายละเอียดของค่าใช้จ่ายในการจดทะเบียนการจ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองครั้งล่าสุด ซึ่งเป็นการผ่อนผันกรณีพิเศษ (ตามมติ ครม.15 มกราคม 2556) แสดงไว้ดังตารางที่ 5.1

ตารางที่ 5.1 รายละเอียดค่าใช้จ่ายการจดทะเบียนการจ้างแรงงานต่างด้าวกรณีพิเศษ (ตามมติ ครม. 15 มกราคม 2556) สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2556

ค่าใช้จ่าย (บาท)	สัญชาติ		
	พม่า	ลาว	กัมพูชา
ค่านั่งเครื่องบิน (ฝั่งประเทศต้นทาง)	550	1,500	5,000
ค่าธรรมเนียมการตรวจลงตรา (ตม.ฝั่งไทย)	500	500	500
ค่าตรวจสอบสุขภาพ	600	600	600
ค่าประกันสุขภาพ	1300	1300	1300
ค่าใบอนุญาตทำงาน 1 ปี (กรุงเทพและปริมณฑล)	1,800	1,800	1,800
ค่ายื่นคำขอ	100	100	100
รวมประมาณ	4,850	5,800	9,300

นอกจากค่าใช้จ่ายที่ผู้รับเหมาต้องรับผิดชอบจากภาระการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวในราคาสูงแล้ว เมื่อแรงงานต่างด้าวมีใบอนุญาตทำงานอาจส่งผลกระทบต่อต้นทุนอีกทางหนึ่ง เพราะแรงงานจะใช้ใบอนุญาตเป็นตัวต่อรองในการขอขึ้นค่าแรง หรือขอเพิ่มงานนอกเวลา เนื่องจากแรงงานต่างด้าวต้องการเงินเพื่อชดเชยกับรายได้ที่ถูกหักรายเดือนจากผู้รับเหมา ซึ่งได้ทำการออกค่าใช้จ่ายค่าขอใบอนุญาตทำงานไปก่อน เพราะเมื่อเปรียบเทียบระหว่างค่าจดทะเบียนใบอนุญาตทำงานกับค่าจ้างที่แรงงานต่างด้าวได้รับถือว่ามีความสูงเกินไป จึงทำให้แรงงานต่างด้าวไม่สามารถออกค่าใช้จ่ายเพื่อดำเนินการเองได้ (ผู้รับเหมา C5, สัมภาษณ์, มกราคม, 2556)

แม้ว่าการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวจะมีค่าใช้จ่ายสูง แต่ผู้รับเหมาส่วนหนึ่งกลับมองว่าควรพาแรงงานไปจดทะเบียนขออนุญาตทำงานให้ถูกต้อง เพราะการจดทะเบียนในช่วงเวลาที่รัฐเปิดให้จดทะเบียนมีความคุ้มค่า และไม่แพงจนเกินไป แรงงานส่วนใหญ่หนีมาจากนายจ้างอื่นและอยากจดทะเบียนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ผู้รับเหมาในฐานะนายจ้างต้องเปิดโอกาสให้

แรงงาน โดยดำเนินการและออกค่าใช้จ่ายให้ก่อน แต่ต้องเลือกทำให้กับแรงงานที่ไว้ใจได้ว่าจะไม่หนีไปทำงานที่อื่นอีก (ผู้รับเหมา C10 และ 12, สัมภาษณ์, มกราคม, 2556)

ปัญหาที่พบอีกประการจากการจดทะเบียนขอใบอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวคือ กระบวนการขอใบอนุญาตทำงานที่มีหลายขั้นตอน ทำให้ผู้รับเหมาต้องเสียเวลาในการทำงานอย่างมาก โดยแต่ละขั้นตอนใช้เวลาประมาณ 1 วัน เช่น การตรวจโรค การตรวจเอกสาร การพิสูจน์สัญชาติ เป็นต้น หากทำครบทุกกระบวนการอาจต้องใช้เวลารวมถึง 7 วัน เพราะใน 1 วัน แรงงานต่างด้าวอาจทำได้ไม่ครบจำนวนทั้งหมด เนื่องจากการพาแรงงานไปดำเนินการแต่ละครั้งจะพาไปเป็นจำนวนมาก เช่น จัดแรงงานต่างด้าวไปเป็นชุด ชุดละ 50 คน หรือทั้งโครงการ ซึ่งการพาไปในแต่ละครั้งต้องพบกับบริษัทอื่นที่พาแรงงานมาเป็นจำนวนมากเช่นกัน เมื่อทำได้ไม่ครบจำนวน และต้องพาแรงงานไปดำเนินการใหม่อีกครั้งจะทำให้เสียเวลาอย่างมาก และหากโครงการมีการใช้แรงงานต่างด้าวจำนวนมาก อาจมีความจำเป็นต้องปิดโครงการเพื่อไปดำเนินการ ส่งผลให้เกิดปัญหาการเร่งงานในช่วงท้าย (ผู้รับเหมา C1 และ C5, สัมภาษณ์, มกราคม-กุมภาพันธ์, 2556)

สรุปการวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างผู้รับเหมาก่อสร้างที่ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ พบว่าปัญหานี้มีความถี่ของการเกิดอยู่ในระดับปานกลาง ความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับมาก ความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับมาก ความสำคัญด้านต้นทุนอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีความสำคัญอยู่ในลำดับที่ 10 และความสำคัญด้านเวลาอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีความสำคัญอยู่ในลำดับที่ 7 จาก 10 ประเด็นปัญหาสำคัญ ซึ่งแสดงเหตุผลสนับสนุนได้ดังต่อไปนี้

- 1) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความถี่อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากรัฐมีกำหนดเวลาการเปิดให้จดทะเบียนแบบปกติ 1-2 ปี/ครั้ง ไม่สามารถทำได้ตลอดทั้งปี จึงทำให้การจดทะเบียนไม่เกิดขึ้นบ่อยนัก ประกอบกับการที่ผู้รับเหมาส่วนหนึ่งไม่จดทะเบียนแรงงาน จากการใช้ค่าจ้างมีราคาสูง และมีความยุ่งยากในการจดทะเบียน แม้ว่ารัฐจะเปิดให้มีการนำเข้าแรงงานต่างด้าวแบบ MOU ได้ตลอดทั้งปีก็ตาม
- 2) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับสูง เนื่องจากค่าใช้จ่ายในการขอใบอนุญาตทำงานที่ผู้รับเหมาต้องจ่ายมีอัตราสูง เพราะต้องเป็นผู้รับภาระออก

ค่าใช้จ่ายเองทั้งหมดไปก่อน หากผู้รับเหมามีการใช้แรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก จะต้องเสียเงินลงทุนสูงในการจดทะเบียนแต่ละครั้ง

- 3) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวมียกหลายขั้นตอน ในแต่ละขั้นตอนอาจไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 1 วัน เมื่อทำครบทุกขั้นตอนอาจเสียเวลามากกว่า 7 วัน จึงส่งผลกระทบต่อการใช้เวลาทำงานของแรงงาน

5.1.2 แรงงานต่างด้าวถูกจับข้อหาไม่พกพาหรือไม่มีใบอนุญาตทำงาน

การวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

กรณีแรงงานต่างด้าวถูกจับเนื่องจากเจ้าหน้าที่ตรวจไม่พบใบอนุญาตทำงาน เกิดจากชั้น 2 ลักษณะด้วยกัน ได้แก่ 1) การไม่มีใบอนุญาตทำงาน เนื่องจากแรงงานต่างด้าวไม่ได้ทำการจดทะเบียนขออนุญาตทำงานตามกฎหมาย และ 2) การไม่พกใบอนุญาตทำงาน เกิดจากผู้รับเหมาขี้ดใบอนุญาตทำงานไว้เพื่อป้องกันการหลบหนีไปทำงานที่อื่นของแรงงาน เนื่องจากแรงงานต่างด้าวยังจ่ายเงินค่าใบอนุญาตทำงานแก่ผู้รับเหมาที่ออกค่าใช้จ่ายให้ก่อนไม่ครบจำนวน (ผู้รับเหมา C5, C6 และ C8, สัมภาษณ์, มกราคม-พฤษภาคม, 2556) ซึ่งทั้ง 2 กรณีนี้มีโทษความผิดตามกฎหมายแตกต่างกันตามหมวด 6 บทกำหนดโทษ ของพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ที่ระบุไว้ดังตารางที่ 5.2

ตารางที่ 5.2 กำหนดโทษความผิดแรงงานต่างด้าวและนายจ้างกรณีไม่พกหรือไม่มีใบอนุญาตทำงาน

กรณีความผิด	กำหนดโทษ	แรงงานต่างด้าว	นายจ้าง
แรงงานต่างด้าวไม่มีใบอนุญาตอยู่กับตัวหรืออยู่ ณ สถานที่ทำงาน ในระหว่างเวลาทำงานเพื่อแสดงต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือนายทะเบียน (มาตรา 26)		ปรับไม่เกิน 10,000 บาท (มาตรา 52)	-
แรงงานต่างด้าวไม่มีใบอนุญาตทำงาน และนายจ้างรับแรงงานต่างด้าวนั้นเข้าทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตทำงาน (มาตรา 27, 54)		จำคุกไม่เกิน 5 ปี หรือปรับตั้งแต่ 2,000 ถึง 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 51)	ปรับตั้งแต่ 10,000 บาท ถึง 100,000 บาท ต่อคนต่างด้าวที่จ้าง 1 คน (มาตรา 54)

ผู้รับเหมาก่อสร้างประสบกับปัญหาแรงงานต่างด้าวถูกจับเป็นจำนวนมาก โดยแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ที่ถูกจับเกิดในกรณีไม่มีใบอนุญาตทำงานมากกว่าไม่พกพา จึงทำให้ผู้รับเหมาต้องมีการเสียค่าปรับ หรือจ่ายค่าปรับแก่เจ้าหน้าที่เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกให้สามารถทำงานได้ แม้ว่าแรงงานต่างด้าวจะมีใบอนุญาตทำงานถูกต้องก็จะถูกเจ้าหน้าที่เข้ามาตรวจการทำงานอยู่เสมอ ซึ่งทำให้ต้องเสียเวลาการทำงานจากการตรวจสอบมาก เพราะไม่ได้มีการตรวจสอบแค่เพียงหน่วยงานเดียวเท่านั้น แต่จะมีการเข้ามาตรวจสอบมากกว่า 10 หน่วยงาน

ผู้รับเหมาหลายรายเลือกที่จะตัดปัญหานี้โดยการจ่ายค่าปรับแก่เจ้าหน้าที่ แล้วจึงหักค่าแรงจากแรงงานเพื่อมาชดเชยกับรายจ่ายที่เสียไป ซึ่งเป็นการลดปัญหาแรงงานต่างด้าวถูกจับดำเนินคดี แต่จะเกิดปัญหาในกรณีที่เจ้าหน้าที่จากหน่วยงานใหม่ๆ เข้ามาตรวจสอบ หรือการเดินทางของแรงงานต่างด้าวในเส้นทางที่ผู้รับเหมาไม่ได้ทำการจ่ายค่าปรับแก่เจ้าหน้าที่ จึงทำให้แรงงานต่างด้าวถูกจับกุม ผู้รับเหมาในฐานะนายจ้างจึงมีความผิด ต้องถูกดำเนินคดีและเสียค่าปรับประมาณ 10,000 บาท/คน หากมีแรงงานจำนวนมากบริษัทอาจต้องเสียเวลามากกว่า 2-3 ปี กว่าคดีจะสิ้นสุดในกรณีที่ตกลงกับเจ้าหน้าที่เพื่อไม่ให้ดำเนินคดีได้ ผู้รับเหมาจะเสียค่าใช้จ่ายต่อคนในราคาที่สูง

ปัญหาแรงงานถูกจับกุมนอกจากจะส่งผลกระทบต่อต้นทุนแล้ว ยังส่งผลกระทบต่อเวลาการทำงานของโครงการเป็นอย่างมาก เพราะต้องมีการดำเนินการให้เรียบร้อยก่อนแรงงานจึงจะได้รับการปล่อยตัว โดยจะเสียเวลาประมาณ 2-3 วัน และหากแรงงานต่างด้าวถูกจับกุมโดยไม่มีบุคคลใดแสดงตนว่าเป็นนายจ้างจะถูกดำเนินการส่งตัวกลับประเทศต้นทาง ผู้รับเหมาจึงต้องเสียเวลาหาแรงงานต่างด้าวใหม่เข้ามาทำงานทดแทน (ผู้รับเหมา C1, C4, C5, C8, C9 และ C10, มกราคม-มิถุนายน, 2556)

ในส่วนของผู้รับเหมาที่มีการจดทะเบียนขอใบอนุญาตทำงานให้แรงงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย จะมีการเก็บใบอนุญาตของแรงงานไว้ที่โครงการ เนื่องจากแรงงานยังจ่ายค่าดำเนินการขอใบอนุญาตทำงานให้ผู้รับเหมาไม่ครบจำนวน หากเกิดกรณีที่แรงงานต่างด้าวถูกตรวจสอบจะสามารถแสดงหลักฐานต่อเจ้าหน้าที่ได้ทันที จึงทำให้ไม่เกิดปัญหาแรงงานถูกจับกุม แต่แรงงานบางส่วนที่ไม่มีการจดทะเบียนจะใช้การติดต่อกับเจ้าหน้าที่เพื่อขอจ่ายค่าปรับตั้งแต่เริ่มโครงการเพื่อลดปัญหาการถูกรบกวนการทำงาน (ผู้รับเหมา C2, C6, C11 และ C12, มกราคม-พฤษภาคม, 2556)

สรุปการวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างผู้รับเหมาก่อสร้างที่ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ พบว่าปัญหานี้มีความถี่ของการเกิดอยู่ในระดับมาก ความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับมาก ความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับปานกลาง ความสำคัญด้านต้นทุนอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีความสำคัญอยู่ในลำดับที่ 4 และความสำคัญด้านเวลาอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีความสำคัญอยู่ในลำดับที่ 10 จาก 10 ประเด็นปัญหาสำคัญ ซึ่งแสดงเหตุผลสนับสนุนได้ดังต่อไปนี้

- 1) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความถี่อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้รับเหมามีการใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย จึงไม่มีใบอนุญาตทำงาน ทำให้แรงงานต่างด้าวถูกจับดำเนินคดีในข้อหาไม่มีใบอนุญาตทำงานมากกว่ากรณีไม่พกใบอนุญาตทำงาน
- 2) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการใช้แรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้างส่วนใหญ่เป็นแรงงานผิดกฎหมาย มีอัตราค่าโทษปรับความผิดของนายจ้างตั้งแต่ 10,000-100,000 บาท ทำให้โครงการที่มีการใช้แรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมากเมื่อเกิดปัญหานี้จะส่งผลกระทบต่อต้นทุนสูง
- 3) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากเมื่อแรงงานต่างด้าวถูกจับจะส่งผลกระทบต่อเวลาในการทำงาน ต้องเสียเวลาดำเนินเรื่องเพื่อให้ได้รับการปล่อยตัว นอกจากนี้ยังเกิดปัญหาด้านเวลาจากการตรวจสอบแรงงานของเจ้าหน้าที่ แม้ว่าโครงการจะมีการใช้แรงงานต่างด้าวถูกต้องตามกฎหมายก็ตาม

5.1.3 ความเสี่ยงจากการลงทุนขอใบอนุญาตที่มีระยะเวลาสั้น

การวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

การลงทุนเพื่อจดทะเบียนอนุญาตทำงานให้แรงงานต่างด้าว และการต้องต่ออายุใบอนุญาตทุกปีซึ่งมีระยะเวลาการทำงานสั้น ไม่คุ้มค่าต่อการลงทุนในกรณีที่ทำให้แล้วมีแรงงานหลบหนี เนื่องจากผู้รับเหมาต้องเสียเงินออกค่าใช้จ่ายในการจดทะเบียนและต่อใบอนุญาตไปก่อน เมื่อแรงงานต่างด้าวหลบหนีเพื่อไปทำงานกับนายจ้างอื่นหรือกลับประเทศ จะทำให้ผู้รับเหมาไม่ได้รับเงินคืนหรือได้รับคืนไม่ครบจำนวนที่เสียไป ผู้รับเหมาจึงต้องเสียค่าใช้จ่ายและระยะเวลา

ดำเนินการในส่วนนี้ ด้วยความเสี่ยงนี้เองจึงทำให้หัวหน้าชุดหรือผู้รับเหมาช่วงไม่ยากดำเนินการเพื่อลงทุนขออนุญาตให้กับแรงงานต่างด้าว แต่หัวหน้าชุดบางรายยังคงอยากทำให้ถูกต้องเพื่อตัดปัญหาการถูกรบกวนจากเจ้าหน้าที่ขณะทำงาน จึงต้องแบกรับความเสี่ยงในส่วนนี้สูง (ผู้รับเหมา C1, C2, C4, C5, และ C6, สัมภาษณ์, มกราคม-พฤษภาคม, 2556)

นอกจากนี้ด้วยระยะเวลาการจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีกำหนดการอยู่อาศัยในประเทศไทยที่สั้น ประกอบกับการต่ออายุใบอนุญาตทำงานที่มีระยะเวลาเพียง 1 ปี และต้องทำการต่ออายุทุกๆ ปี เมื่อเทียบกับค่าใช้จ่ายที่มากในการขอใบอนุญาตถือว่าไม่คุ้มค่าต่อการลงทุน เพราะนอกจากจะเสี่ยงต่อการหลบหนีแล้ว ยังเสี่ยงต่อการถูกจับกุมของเจ้าหน้าที่ด้วยข้อหาต่างๆ หากแรงงานต่างด้าวมีการหลบหนีทั้งชุดจะส่งผลกระทบต่อเสียดายมาก แต่หากหลบหนีเพียงบางคนจะไม่ส่งผลกระทบต่อมากนัก (ผู้รับเหมา C7 และ C8, สัมภาษณ์, มกราคม, 2556) สำหรับค่าใช้จ่ายและระยะเวลาการต่ออายุใบอนุญาตทำงานมีรายละเอียดดังตารางที่ 5.3

ตารางที่ 5.3 กำหนดค่าธรรมเนียมการทำงานและการจ้างแรงงานต่างด้าว พ.ศ.2552 ในท้องที่กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล (กรมการจัดหางาน, 2553)

(ก) ใบอนุญาต			
1) อายุไม่เกิน 3 เดือน	ฉบับละ	450	บาท
2) อายุเกิน 3 เดือน แต่ไม่เกิน 6 เดือน	ฉบับละ	900	บาท
3) อายุเกิน 6 เดือน แต่ไม่เกิน 1 ปี	ฉบับละ	1,800	บาท
4) อายุเกิน 1 ปี ให้ชำระค่าธรรมเนียมสำหรับระยะเวลาที่เกิน 1 ปี เพิ่มขึ้นตามอัตราใน 1), 2) หรือ 3)			
(ข) การต่ออายุใบอนุญาต			
1) อายุไม่เกิน 3 เดือน	ครั้งละ	450	บาท
2) อายุเกิน 3 เดือน แต่ไม่เกิน 6 เดือน	ครั้งละ	900	บาท
3) อายุเกิน 6 เดือน แต่ไม่เกิน 1 ปี	ครั้งละ	1,800	บาท
4) อายุเกิน 1 ปี ให้ชำระค่าธรรมเนียมสำหรับระยะเวลาที่เกิน 1 ปี เพิ่มขึ้นตามอัตราใน 1), 2) หรือ 3)			
(ค) ใบแทนใบอนุญาต	ฉบับละ	200	บาท
(ง) การอนุญาตให้เปลี่ยนหรือเพิ่มลักษณะงาน	ครั้งละ	900	บาท
(จ) การอนุญาตให้เปลี่ยนหรือเพิ่มนายจ้าง	ครั้งละ	900	บาท
(ฉ) การอนุญาตให้เปลี่ยนหรือเพิ่มท้องที่หรือสถานที่ทำงาน	ครั้งละ	900	บาท
(ช) การอนุญาตให้เปลี่ยนหรือเพิ่มเงื่อนไขในการอนุญาต	ครั้งละ	150	บาท

หมายเหตุ ค่าใช้จ่ายในการยื่นคำขอ ฉบับละ 100 บาท

กำหนดเวลาการอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยนั้น ขึ้นอยู่กับประเภทของแรงงาน กรณีแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง 3 สัญชาติ (พม่า ลาว และกัมพูชา) ที่ได้รับอนุมัติตามมติ ครม. ให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว และมีการขึ้นทะเบียนผู้ไม่มีสัญชาติไทยกับกรมการปกครอง จะได้รับเอกสาร ทร.38/1 (ทะเบียนราษฎรของคนต่างด้าว) มีสิทธิอาศัยอยู่ในเมืองไทยฐานะแรงงานได้จนครบวันที่ที่ลงใบ ทร.38/1 เท่านั้น และจะต้องถูกผลักดันออกนอกราชอาณาจักร เว้นแต่รัฐบาลจะมีการขยายระยะเวลาการอยู่อาศัยเพิ่ม กรณีแรงงานต่างด้าวที่นำเข้ามาตามข้อตกลงร่วมกันระหว่างประเทศ MOU หรือแรงงานหลบหนีเข้าเมืองที่มีการเปิดให้พิสูจน์สัญชาติ (พม่า ลาว และกัมพูชา) จะได้รับหนังสือเดินทางหรือหนังสือเดินทางชั่วคราว มีการตรวจลงตราวีซ่าเป็นตัวกำหนดการอยู่อาศัยในประเทศไทย สามารถทำงานในประเทศไทยได้ไม่เกิน 4 ปี โดยสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจะออกวีซ่าให้ครั้งละ 2 ปี ส่วนระยะเวลาของหนังสือเดินทางจะขึ้นอยู่กับแต่ละประเทศ ได้แก่ กัมพูชา 3 ปี พม่า 6 ปี และลาว 1 ปี (กรมการจัดหางาน, 2556)

แต่ผู้รับเหมาบางรายกลับมองว่าความเสี่ยงจากการลงทุนที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อการเงินของผู้รับเหมาน้อย เนื่องจากการขอและต่อใบอนุญาตในแต่ละครั้งจะทำการหักเงินจากค่าแรงของแรงงานในภายหลังอยู่แล้ว แรงงานจะถูกยึดบัตรไว้เพื่อป้องกันการหลบหนี จึงมีผลแค่เพียงการเสียเวลาในการดำเนินการมาก หากดำเนินการจ้างแรงงานจากนายหน้าที่ได้รับดำเนินการให้เสร็จจะมีความรวดเร็วกว่า หรือมีการรับประกันแรงงานหลบหนีภายในระยะเวลาที่กำหนด แต่จะมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นสูง (ผู้รับเหมา C9 และ 10, สัมภาษณ์, พฤษภาคม-มิถุนายน, 2556)

สำหรับผู้รับเหมาที่มีแรงงานจำนวนน้อยกลับมีความคิดเห็นว่า ปัญหานี้จะไม่ส่งผลกระทบต่อต้นทุนและเวลา ตัวอย่างเช่น การพาแรงงานไปต่อใบอนุญาตทำงานที่จังหวัดสมุทรสาคร จะเสียค่าใช้จ่ายประมาณ 2,500 บาท/คน ซึ่งเป็นจำนวนเงินไม่มาก แต่หากเป็นการทำใบอนุญาตใหม่จะมีผลต่อต้นทุนมากกว่า (ผู้รับเหมา C12, สัมภาษณ์, มกราคม, 2556)

สรุปการวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างผู้รับเหมาก่อสร้างที่ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์พบว่าปัญหานี้มีความถี่ของการเกิดอยู่ในระดับมาก ความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับปานกลาง ความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับมาก ความสำคัญด้านต้นทุนและความสำคัญด้านเวลาอยู่ใน

ระดับปานกลาง ซึ่งมีความสำคัญอยู่ในลำดับที่ 8 จาก 10 ประเด็นปัญหาสำคัญ ซึ่งแสดงเหตุผลสนับสนุนได้ดังต่อไปนี้

- 1) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความถี่อยู่ในระดับมาก เนื่องจากการขอและต่อใบอนุญาตต้องทำทุกๆ ปี ทั้งแรงงานที่มีอยู่เดิมของบริษัทและแรงงานที่รับเข้ามาใหม่ การรับแรงงานเข้ามาจำนวนมากส่งผลให้เกิดความเสี่ยงจากการลงทุนมากตามไปด้วย เพราะระยะเวลาการจ้างไม่คุ้มค่าต่อการลงทุน
- 2) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากผู้รับเหมาต้องลงทุนออกค่าใช้จ่ายการขอ และต่อใบอนุญาตทำงานให้กับแรงงานต่างด้าวไปก่อน เมื่อแรงงานต่างด้าวได้รับใบอนุญาตแล้วหนีไปจะทำให้ผู้รับเหมาสูญเสียเงินที่แรงงานต่างด้าวผ่อนจ่ายไม่ครบจำนวน ผู้รับเหมาบางรายจึงเลือกที่จะไม่ต่อใบอนุญาตทำงาน หรือต่อให้เฉพาะบางรายที่ไว้ใจได้ เพื่อเป็นการตัดปัญหาความเสี่ยงจากการลงทุน
- 3) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับมาก เนื่องจากกระบวนการขอและต่อใบอนุญาตมีความล่าช้า เมื่อผู้รับเหมาต้องพาแรงงานไปดำเนินการบ่อยครั้งจึงเสียเวลาการทำงานมาก นอกจากนี้ยังมีปัญหาที่ตามมาจากการต่อใบอนุญาตคือ เมื่อจดทะเบียนแล้วแรงงานมีการหลบหนีไปทำงานที่อื่นเพื่อเพิ่มค่าแรงจากใบอนุญาต จะทำให้ผู้รับเหมาต้องเสียเวลาการทำงานมากจากการต้องหาแรงงานใหม่เพื่อมาทำงาน

5.2 การจำกัดพื้นที่อนุญาตทำงาน

5.2.1 แรงงานต่างด้าวถูกจับข้อหาทำงานนอกพื้นที่อนุญาต

การวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

ปัญหาแรงงานต่างด้าวถูกจับข้อหาทำงานนอกพื้นที่ที่อนุญาตไว้ เกิดในกรณีที่แรงงานต่างด้าวมักมีการจดทะเบียนอนุญาตทำงานถูกต้อง แต่สถานที่ทำงานไม่ตรงกับเขตพื้นที่ที่มีการระบุไว้ตามใบอนุญาตทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากการจดทะเบียนอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวจะมีการจำกัดพื้นที่ในการทำงาน ซึ่งขัดกับลักษณะของงานก่อสร้างที่จำเป็นต้องมีการเคลื่อนย้ายสถานที่

ทำงานใหม่ตามการว่าจ้างของเจ้าของงานตลอดเวลา นำมาซึ่งการไม่ขออนุญาตทำงานข้ามเขตให้กับแรงงานต่างด้าว หรือการดำเนินการขออนุญาตไม่ทันกับเวลาเริ่มงาน แรงงานต่างด้าวที่มีการตรวจพบจึงถูกจับกุมโดยเจ้าหน้าที่ เพราะถือเป็นการประกอบอาชีพนอกพื้นที่อนุญาต แต่จะมีโทษปรับน้อยกว่ากรณีการไม่มีใบอนุญาตทำงาน (ผู้รับเหมา C1, C10 และ C11, สัมภาษณ์, มกราคม-มิถุนายน, 2556) สำหรับกำหนดโทษความผิดทางกฎหมายตามหมวด 6 บทกำหนดโทษในพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ที่ระบุไว้ แสดงดังตารางที่ 5.4

ตารางที่ 5.4 กำหนดโทษความผิดของแรงงานต่างด้าวและนายจ้างกรณีทำงานนอกพื้นที่อนุญาต

กรณีความผิด	กำหนดโทษ	แรงงานต่างด้าว	นายจ้าง
นายจ้างรับคนต่างด้าวเข้าทำงาน โดยมีได้มีใบอนุญาตทำงานกับคนเพื่อทำงานตามประเภทหรือลักษณะงานที่ระบุไว้ในใบอนุญาต ท้องที่หรือสถานที่ที่ระบุไว้ในใบอนุญาต (มาตรา 26, 27)		ปรับไม่เกิน 20,000 บาท (มาตรา 52)	ปรับไม่เกิน 10,000 บาท (มาตรา 54)

สิ่งหนึ่งที่พบได้จากปัญหานี้คือ ปัญหานี้เกิดน้อยลงเมื่อผู้รับเหมามีการจ่ายค่าจ้างแก่เจ้าหน้าที่เพื่อให้สามารถดำเนินการก่อสร้าง และเดินทางในเส้นทางระหว่างโครงการไป-กลับที่พักคนงาน ทำให้ตัดปัญหาเรื่องแรงงานต่างด้าวถูกจับ หรือการถูกรบกวนการทำงาน แต่จะเป็นภาระของผู้รับเหมาจากค่าใช้จ่ายของโครงการที่เพิ่มขึ้น (ผู้รับเหมา C6, C9, C12, สัมภาษณ์, มกราคม-พฤษภาคม, 2556)

สำหรับลักษณะการเคลื่อนย้ายแรงงานที่ไม่มีใบอนุญาตเพื่อไปทำงานยังพื้นที่อื่น ผู้รับเหมาจะใช้วิธีการติดต่อเจ้าหน้าที่ไว้ตั้งแต่ต้นทาง แล้วจ้างรถที่วิ่งขนส่งแรงงานเป็นประจำในการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าว เมื่อถึงโครงการจะสามารถเริ่มทำงานได้ทันที เพราะได้ทำการจ่ายค่าจ้างแก่เจ้าหน้าที่ไว้ก่อนแล้ว ในส่วนของงานเล็กๆ ที่มีแรงงานจำนวนไม่มากอาจมีการลักลอบใช้แรงงานต่างด้าวโดยไม่ผ่านเจ้าหน้าที่ อาศัยการเดินทางเป็นกลุ่มโดยรถแท็กซี่ ซึ่งในกลุ่มของแรงงานต่างด้าวจำเป็นต้องมีหัวหน้าชุดที่อาศัยในประเทศไทยมานาน สามารถพูดและฟังภาษาไทยได้ ทำหน้าที่เป็นผู้นำพาแรงงานต่างด้าวทั้งหมดเดินทางไปยังสถานที่ทำงานอีกพื้นที่หนึ่ง (ผู้รับเหมา C4 และ C8, สัมภาษณ์, มกราคม, 2556)

ในส่วนองงานที่มีลักษณะของโครงการใหญ่ หรือโครงการที่ต้องใช้ระยะเวลาการทำงานนาน จะไม่มีผลจากปัญหานี้มากเท่ากับงานระยะสั้น เนื่องจากแรงงานไม่ต้องเคลื่อนย้ายสถานที่ทำงานบ่อย ทำให้เมื่อมีใบอนุญาตทำงานแล้วสามารถทำงานได้ในระยะยาวโดยไม่ต้องดำเนินการขออนุญาตทำงานข้ามเขตแต่อย่างใด และนอกจากนี้การหาผู้รับเหมาช่วงที่มาจากบริเวณเดียวกัน จะช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นได้มาก (ผู้รับเหมา C2, สัมภาษณ์, มกราคม, 2556)

สรุปการวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างผู้รับเหมาก่อสร้างที่ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์พบว่าปัญหานี้มีความถี่ของการเกิดอยู่ในระดับมาก ความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับมาก ความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับมาก ความสำคัญด้านต้นทุนและความสำคัญด้านเวลาอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีความสำคัญอยู่ในลำดับที่ 5 จาก 10 ประเด็นปัญหาสำคัญ ซึ่งแสดงเหตุผลสนับสนุนได้ดังต่อไปนี้

- 1) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความถี่อยู่ในระดับมาก เนื่องจากลักษณะของงานก่อสร้างต้องย้ายสถานที่ทำงานไปตามพื้นที่ที่ได้รับการว่าจ้างจากเจ้าของงาน ทำให้แรงงานไม่สามารถทำงานที่ใดที่หนึ่งเป็นประจำเหมือนเช่นธุรกิจอื่นๆ ประกอบกับผู้รับเหมาไม่ได้นำแรงงานต่างด้าวไปขออนุญาตเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มสถานที่ทำงาน ทำให้เกิดปัญหาแรงงานต่างด้าวถูกจับจากการทำงานนอกพื้นที่อนุญาตเป็นจำนวนมาก
- 2) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้รับเหมาต้องเสียค่าปรับให้แก่เจ้าหน้าที่เมื่อมีแรงงานต่างด้าวถูกจับกุมไม่เกิน 10,000 บาท และอาจต้องออกเงินสำหรับค่าปรับของแรงงานต่างด้าวอีกไม่เกิน 20,000 บาท/คน เมื่อแรงงานต่างด้าวมียังจำนวนมากจะส่งผลให้ผู้รับเหมาต้องเสียค่าใช้จ่ายสูง
- 3) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับมาก เนื่องจากต้องเสียเวลาดำเนินการเพื่อให้แรงงานที่ถูกจับได้รับการปล่อยตัว ซึ่งกรณีนี้คล้ายกับกรณีแรงงานต่างด้าวถูกจับข้อหาไม่มีใบอนุญาตทำงาน จะมีปัญหาจากการตรวจสอบแรงงานของเจ้าหน้าที่เข้ามาเกี่ยวข้อง ส่งผลให้เกิดการรบกวนเวลาการทำงาน นอกจากนี้ยังต้องเสียเวลาพาแรงงานที่ได้รับการปล่อยตัวไปขออนุญาตเพิ่มพื้นที่ทำงานให้ถูกต้อง

5.2.2 การเสียโอกาสได้งานนอกพื้นที่อนุญาตของแรงงาน

การวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

จากข้อกำหนดตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าวเกี่ยวกับการจำกัดพื้นที่การทำงาน นำมาซึ่งการเกิดปัญหาการเสียโอกาสได้งานของผู้รับเหมาเพราะงานดังกล่าวอยู่นอกพื้นที่ที่แรงงานต่างด้าวสามารถทำได้นั้น (ณัฐชนันท์ วงศ์มูลิทธิการ, 2552) ในความเป็นจริงแล้วพบว่าการเสียโอกาสได้งานของผู้รับเหมาจากปัญหานี้เกิดขึ้นน้อยมาก เพราะผู้รับเหมาจะไม่นำปัญหาการจำกัดพื้นที่การทำงานของแรงงานต่างด้าวมาเป็นเหตุผลต่อการรับงาน โดยผู้รับเหมาจะเลือกรับงานที่พิจารณาแล้วว่าได้ราคาและกำไรที่เหมาะสม และจะพาแรงงานต่างด้าวเข้าไปทำงานในพื้นที่เมื่อเริ่มโครงการ โดยมีการดำเนินการขออนุญาต หรือจ่ายส่วยแก่เจ้าหน้าที่ในภายหลัง ซึ่งมีสาเหตุจากการที่แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ไม่ได้ปฏิบัติตามพื้นที่อนุญาตทำงาน และมีการดึงตัวมาจากที่อื่น ประกอบกับงานก่อสร้างจำเป็นต้องรับงานได้หลายพื้นที่ การดำเนินการของรัฐที่ล่าช้าและมีขั้นตอนมาก ส่งผลให้ผู้รับเหมาที่อยากได้งานมีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายต่อไป (ผู้รับเหมา C2, C8, C9, C10, C11 และ C12, สัมภาษณ์, มกราคม-มิถุนายน, 2556)

สำหรับผู้รับเหมาบางรายอาจเสียโอกาสได้งาน เพราะต้องเลือกที่จะไม่รับงานมากเกินไป เนื่องจากการเพิ่มสถานที่ทำงานมากขึ้นจะทำให้มีค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมจากแรงงานต่างด้าว จึงทำให้ไม่คุ้มค่าเมื่อรับงาน นอกจากนี้ผู้รับเหมาอาจเลือกไม่รับงานในพื้นที่ที่ไม่อนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวทำงาน และจำเป็นต้องใช้คนงานไทยเพียงอย่างเดียว เช่น โครงการที่มีการกำหนดข้อห้ามการใช้แรงงานต่างด้าว หรือพื้นที่ในเขตเมืองที่มีเจ้าหน้าที่คอยมารบกวนการทำงานเป็นจำนวนมาก ผู้รับเหมาจะตัดปัญหานี้โดยการไม่ใช้แรงงานต่างด้าว และหากไม่คุ้มค่าอาจเลือกที่จะไม่รับงานเป็นต้น ในผู้รับเหมาบางรายที่ใช้แรงงานไทย และมีการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในภายหลัง จะต้องดำเนินการติดต่อกับเจ้าหน้าที่เพื่อให้อำนวยความสะดวกให้ และหากฝ่ายความปลอดภัยโครงการมีความเข้มงวดมากจะสั่งหยุดงานเพื่อให้ถูกต้องตามกฎหมายก่อน จึงจะสามารถกลับเข้าทำงานได้ หากไม่ปฏิบัติตามอาจนำมาซึ่งการบอกเลิกสัญญาจ้าง อันส่งผลกระทบต่อเวลาการทำงาน(ผู้รับเหมา C4, C6 และ C7, สัมภาษณ์, มกราคม-พฤษภาคม, 2556)

ตัวอย่างของปัญหาการเสียโอกาสที่พบจะเกิดขึ้นในกรณีของการโยกย้ายคนงานเพื่อทำงานในโครงการอื่นๆ เช่น ในช่วงที่แรงงานในโครงการมีจำนวนมากจะไม่สามารถย้ายแรงงานไปทำงานอีกโครงการได้ เพราะติดปัญหาเรื่องพื้นที่อนุญาต เป็นต้น หรือในกรณีที่ไม่มีแรงงานใช้งาน แรงงานขาดแคลน จะมีผลทำให้เสียโอกาสได้งานบ้าง แต่หากมีแรงงานสามารถทำงานได้ จะทำการรับงานแม้ว่าแรงงานเหล่านั้นจะไม่มีใบอนุญาตทำงานก็ตาม (ผู้รับเหมา C1 และ C5, สัมภาษณ์, มกราคม-กุมภาพันธ์, 2556)

การวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์เปรียบเทียบกับเอกสารและงานวิจัย

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างผู้รับเหมาก่อสร้างที่ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ พบว่าปัญหานี้มีความถี่ของการเกิดอยู่ในระดับปานกลาง ความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับปานกลาง ความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับมาก ความสำคัญด้านต้นทุนน้อย และความสำคัญด้านเวลาอยู่ในระดับน้อย ซึ่งแสดงเหตุผลสนับสนุนได้ดังต่อไปนี้

- 1) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความถี่อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากผู้รับเหมาส่วนใหญ่เลือกรับงานก่อนเสมอ โดยไม่ได้สนใจว่างานอยู่นอกหรือในพื้นที่ที่ที่แรงงานได้รับอนุญาตหรือไม่ เมื่อพบว่างานใดทำแล้วมีความคุ้มค่าก็จะรับงานนั้นทันที แต่ในบางงานจะมีการปฏิเสธ เพราะเมื่อรับงานแล้วจะมีค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมสูง เช่น พื้นที่เขตเมืองที่มีเจ้าหน้าที่รบกวนและเรียกเก็บค่าช่วยมาก หรืองานที่ไม่อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวทำ เป็นต้น
- 2) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากการเสียโอกาสได้งานเพิ่มเติมไม่ส่งผลกระทบต่อต้นทุนของโครงการปัจจุบัน แต่จะส่งผลกระทบต่อในกรณีที่ผู้รับเหมาทำงานมากกว่า 1 โครงการ แล้วมีความต้องการโยกย้ายแรงงานไปทำงานอีกโครงการหนึ่งซึ่งไม่สามารถทำได้ ทำให้ต้องรับภาระค่าใช้จ่ายจากค่าจ้างแรงงานไทยที่มีราคาสูงกว่าแรงงานต่างด้าว
- 3) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับมาก เนื่องจากรณีที่ผู้รับเหมาต้องการได้งานจะต้องนำแรงงานต่างด้าวไปขออนุญาตเพื่อเปลี่ยนพื้นที่ทำงานให้เรียบร้อยก่อน ซึ่งทำให้ต้องเสียเวลาในการดำเนินการมาก นอกจากนี้ในพื้นที่ที่มี

การรบกวนโดยเจ้าหน้าที่มากหรือเจ้าของงานไม่อนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าว จะทำให้ผู้รับเหมาไม่สามารถโยกย้ายแรงงานต่างด้าวมาช่วยงาน ทำให้ในกรณีที่คนงานขาดแคลนจะเกิดความล่าช้าในการทำงาน หรือหากลักลอบใช้แรงงานต่างด้าวและมีการตรวจพบโดยฝ่ายความปลอดภัย โครงการจะถูกสั่งหยุดงานหรือบอกเลิกสัญญา

5.2.3 ค่าใช้จ่ายและระยะเวลาการขออนุญาตทำงานข้ามเขต

การวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

สิ่งหนึ่งที่ผู้รับเหมาต้องทำเมื่อมีการย้ายโครงการก่อสร้างคือ การพาแรงงานต่างด้าวที่มีการจดใบอนุญาตทำงานอย่างถูกต้องไปทำเรื่องย้ายเขตพื้นที่การทำงาน ซึ่งทำให้ต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมจากการที่ลักษณะพื้นที่การทำงานของแรงงานต่างด้าวคิดเป็นเขต ผู้รับเหมาจะต้องรับภาระต้นทุนจากค่าขออนุญาต และเสียเวลาจากการขออนุญาตประมาณ 1-2 วัน และด้วยการเคลื่อนย้ายแรงงานที่ลำบาก ค่าใช้จ่ายที่มาก ประกอบกับการดำเนินการล่าช้าของเจ้าหน้าที่ ส่งผลให้ผู้รับเหมารายย่อยไม่ยักดำเนินการขออนุญาตให้ถูกต้อง เนื่องจากผู้รับเหมารายย่อยจะมีกำลังทรัพย์ไม่เพียงพอ แตกต่างจากผู้รับเหมารายใหญ่ที่ลงทุนในส่วนนี้ได้ ทำให้ผู้รับเหมารายย่อยยังคงนิยมจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย และให้ความเห็นว่าหากการจดทะเบียนอนุญาตทำงานให้กับแรงงานต่างด้าวแล้วสามารถทำงานได้ทุกเขต ทุกพื้นที่ จะทำให้การจดทะเบียนมีความน่าสนใจมากขึ้น (ผู้รับเหมา C1, C7 และ C8, สัมภาษณ์, มกราคม-กุมภาพันธ์, 2556)

การดำเนินการขอเปลี่ยน หรือเพิ่มพื้นที่การทำงานนั้น ผู้รับเหมาต้องทำการยื่นเอกสาร ณ สำนักจัดหางานกรุงเทพพื้นที่ 1-10 หรือสำนักจัดหางานจังหวัด โดยมีค่าใช้จ่ายประมาณ 1,000 บาท/ต่อแรงงานต่างด้าว 1 คน แบ่งออกเป็น ค่าคำขออนุญาตให้เปลี่ยนหรือเพิ่มท้องที่หรือสถานที่ทำงานจำนวน 900 บาท และค่าธรรมเนียมในการยื่นคำขอ 100 บาท ตามตารางที่ 5.1 หลังจากนายจ้างยื่นเอกสารแล้วต้องรอรับหนังสือรับรองการทำงาน ณ สำนักจัดหางานจังหวัด และต้องติดต่อขอรับหนังสือเดินทางออกนอกเขต ณ ที่ทำการเขต/อำเภอ ตามทะเบียนบ้านของนายจ้าง และด้วยเอกสารที่มีจำนวนมาก ประกอบกับกระบวนการของรัฐในขั้นตอนต่างๆ อาจมีความล่าช้า ทำให้ผู้รับเหมาเกิดปัญหาการเสียเวลาขออนุญาตข้ามเขตให้แรงงานต่างด้าวจนทำให้งานล่าช้ากว่ากำหนด (ณัฐชานันท์ วงศ์มูลิทธิกรณ์, 2552)

จากสภาพความเป็นจริงพบว่าผู้รับเหมาเกิดปัญหาเรื่องค่าใช้จ่ายและระยะเวลาการขออนุญาตเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มสถานที่ทำงานน้อย เนื่องจากแรงงานต่างด้าวที่ใช้ส่วนใหญ่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน มีเพียงแรงงานบางส่วนเท่านั้นที่มีบัตรถูกต้องและสามารถขออนุญาตทำงานข้ามเขตได้ จึงอาศัยการจ่ายค่าจ้างแก่เจ้าหน้าที่เพื่อให้สามารถดำเนินการก่อสร้างได้สะดวก หากผู้รับเหมาไม่ดำเนินการขออนุญาตทำงานข้ามเขตหรือจ่ายค่าจ้างแก่เจ้าหน้าที่ เมื่อมีการตรวจพบจะถูกปรับทำให้ต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่าย ซึ่งมีผลมากในกรณีที่แรงงานไม่มีใบอนุญาตทำงาน (ผู้รับเหมา C2, C5, C9, C10 และ C11, สัมภาษณ์, มกราคม-มิถุนายน, 2556)

ปัญหาจากการขออนุญาตข้ามเขตจะไม่ส่งผลกระทบต่อผู้รับเหมาหลักในกรณีที่ผู้รับเหมาช่วงมีระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพ และมีประสบการณ์การดำเนินการมาก่อน นอกจากนี้แล้วเหตุผลที่ปัญหาจากการขออนุญาตทำงานข้ามเขตไม่ส่งผลต่อโครงการ เนื่องจากการดำเนินการขออนุญาตจะต้องทำตั้งแต่ก่อนเริ่มโครงการ (ผู้รับเหมา C6 และ C12, สัมภาษณ์, มกราคม-พฤษภาคม, 2556)

สรุปการวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างผู้รับเหมาก่อสร้างที่ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์พบว่าปัญหานี้มีความถี่ของการเกิดอยู่ในระดับปานกลาง ความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับปานกลาง ความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับปานกลาง ความสำคัญด้านต้นทุนอยู่ในระดับน้อย และความสำคัญด้านเวลาอยู่ในระดับน้อย ซึ่งแสดงเหตุผลสนับสนุนได้ดังต่อไปนี้

- 1) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความถี่อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากผู้รับเหมาจำนวนมากไม่ได้จดทะเบียนอนุญาตทำงานให้แรงงานต่างด้าว จึงไม่มีความจำเป็นที่ผู้รับเหมาต้องขออนุญาตเพื่อเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มพื้นที่การทำงาน แต่จะใช้การจ่ายค่าจ้างแก่เจ้าหน้าที่เพื่อให้สามารถทำงานได้ จึงมีเพียงแรงงานส่วนน้อยที่มีบัตรอนุญาตถูกต้องและต้องดำเนินการขออนุญาตเพิ่มสถานที่ทำงาน
- 2) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากค่าใช้จ่ายในการขออนุญาตเพิ่มพื้นที่การทำงานให้แก่แรงงานต่างด้าวไม่สูงเทียบเท่ากับการขอหรือต่อใบอนุญาตทำงาน บริษัทใหญ่ๆ จึงไม่มีผลกระทบทางการเงินจากปัญหานี้

แต่จะมีผลมากกับบริษัทขนาดเล็กที่ไม่มีกำลังทรัพย์เพียงพอ ประกอบกับแรงงานส่วนหนึ่งไม่ได้ทำการจดทะเบียน ทำให้ปัญหาด้านต้นทุนไปตกอยู่กับการจ่ายส่วยเพื่อแลกกับการทำงานแทน

- 3) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากการขออนุญาตเพิ่มหรือเปลี่ยนสถานที่ทำงานใช้เวลาดำเนินการประมาณ 1-2 วัน หากการดำเนินการของเจ้าหน้าที่ไม่ล่าช้าจะไม่ส่งผลกระทบต่อเวลาการทำงานมาก แต่จะมีปัญหาจากการเคลื่อนย้ายแรงงานที่ทำได้ไม่สะดวก

5.2.4 ความไม่คุ้มค่าต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีทักษะฝีมือ

การวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

การจำกัดพื้นที่การทำงานมีผลต่อการจ้างแรงงานมาก เนื่องจากแรงงานต่างด้าวที่มีทักษะฝีมือการทำงานจะมีค่าแรงสูง และแรงงานส่วนใหญ่มาจากการลักลอบเข้าประเทศ หากผู้รับเหมามีการลงทุนขอใบอนุญาตทำงานให้แล้ว ยังต้องเสียค่าขออนุญาตทำงานในแต่ละเขตอีกด้วยถือว่าไม่คุ้มค่าต่อการลงทุน เนื่องจากงานก่อสร้างมีลักษณะงานที่ต้องเคลื่อนย้ายสถานที่ทำงานอยู่เสมอ จึงทำให้ไม่สะดวกเมื่อต้องการนำแรงงานฝีมือดีจากโครงการหนึ่งไปทำงานอีกโครงการหนึ่ง เพราะผู้รับเหมาเองไม่ได้มีการรับงานเพียงแค่โครงการเดียวหรือในพื้นที่เดียวเท่านั้น การที่ผู้รับเหมาต้องเสียค่าจ้างให้กับแรงงานต่างด้าวที่มีทักษะฝีมือ และค่าใบอนุญาตทำงานในราคาสูงแล้ว แรงงานควรจะสามารถทำงานได้ทุกพื้นที่โดยไม่มีกำหนดเขตพื้นที่อนุญาต (ผู้รับเหมา C1, C4, C5, C6, C7, C10 และ C11, สัมภาษณ์, มกราคม-มิถุนายน, 2556)

การคิดอัตราค่าจ้างของแรงงานงานก่อสร้างจะแยกตามประเภทงาน ทักษะ และความสามารถของแรงงาน โดยประเทศไทยมีการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน กลุ่มงานก่อสร้างเป็น 4 สาขาอาชีพ ได้แก่ ช่างไม้ ช่างอิฐ ช่างฉาบปูน และช่างอลูมิเนียม แต่ละสาขาอาชีพจะแบ่งออกเป็น 3 ระดับ แต่ละระดับมีการกำหนดคุณลักษณะ และค่าแรงขั้นต่ำที่จะได้รับ โดยแรงงานต่างด้าวที่มีการจ้างงานอย่างถูกต้องกฎหมายจะได้รับสิทธิคุ้มครองนี้ด้วยเช่นกัน สำหรับแรงงานต่างด้าวที่ไม่ตรงเกณฑ์จะได้รับคุ้มครองเรื่องอัตราค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คือ 300 บาท เท่าเทียมกับแรงงานไทย (คณะกรรมการค่าจ้าง, 2555)

ในส่วนของผู้รับเหมาที่ไม่เห็นด้วยกับปัญหานี้ให้เหตุผลว่า การจ้างแรงงานต่างด้าวโดยปกติไม่ว่าจะถูกหรือผิดกฎหมาย ส่วนใหญ่แล้วจะถูกเรียกเก็บค่าจ้างจากเจ้าหน้าที่เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกในการทำงาน จึงทำให้ปัญหานี้ไม่ส่งผลกระทบมาก เพราะสามารถนำแรงงานมีฝีมือไปทำงานได้ทุกพื้นที่ (ผู้รับเหมา C2, C9 และ C12, สัมภาษณ์, มกราคม-พฤษภาคม, 2556)

สรุปการวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างผู้รับเหมาก่อสร้างที่ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์พบว่าปัญหานี้มีความถี่ของการเกิดอยู่ในระดับปานกลาง ความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับมาก ความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับปานกลาง ความสำคัญด้านต้นทุนและความสำคัญด้านเวลาอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีความสำคัญอยู่ในลำดับที่ 9 จาก 10 ประเด็นปัญหาสำคัญ ซึ่งแสดงเหตุผลสนับสนุนได้ดังต่อไปนี้

- 1) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความถี่อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากแรงงานฝีมือมีค่าแรงสูง เมื่อลงทุนขอใบอนุญาตทำงานให้แล้วยังต้องเสียค่าใช้จ่ายเพื่อเพิ่มพื้นที่การทำงานอีก ถือว่าไม่คุ้มค่าต่อการลงทุน ผู้รับเหมาส่วนหนึ่งจึงตัดปัญหาโดยการไม่จ้างแรงงานต่างด้าวในส่วน of แรงงานฝีมือหรืองานลักษณะเฉพาะทาง และไม่ขอหรือต่อใบอนุญาตทำงานให้กับแรงงานต่างด้าว
- 2) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้รับเหมาต้องเสียค่าขอหรือต่อใบอนุญาตและค่าแรงจากการจ้างแรงงานฝีมือในราคาสูงแล้ว ยังต้องเสียค่าขออนุญาตเพิ่มพื้นที่การทำงานให้กับแรงงานอีก จึงทำให้ต้นทุนของแรงงานต่างด้าวมือถือต่อคนมีราคาสูง ประกอบกับลักษณะงานก่อสร้างทำให้ต้องเคลื่อนย้ายสถานที่ทำงานบ่อยครั้ง จึงต้องเสียค่าขออนุญาตเปลี่ยนหรือเพิ่มพื้นที่ทำงานอยู่เสมอ
- 3) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากการดำเนินการขออนุญาตเพิ่มพื้นที่การทำงานให้กับแรงงานต่างด้าวไม่ได้เสียเวลาดำเนินการมากนัก และส่วนหนึ่งผู้รับเหมามีการจ่ายค่าจ้างเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานจึงทำให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานได้สะดวกขึ้น

5.3 นโยบายและเจ้าหน้าที่รัฐ

5.3.1 ความยุ่งยากและไม่ชัดเจนในการกำหนดนโยบายของภาครัฐ

การวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

นโยบายของภาครัฐตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาซึ่งอาจแบ่งออกเป็นช่วงเวลาดังนี้ (วาทีณี แก้วทับทิม, 2554)

ช่วงก่อนปี 2544 นโยบายยังคงเป็นระยะสั้นแบบปีต่อปี ขาดความชัดเจนในทางปฏิบัติและไม่ยืดหยุ่น ขึ้นอยู่กับนโยบายของรัฐบาลแต่ละสมัย อีกทั้งไม่มีหน่วยงานรับผิดชอบเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวโดยตรง และมีการจำกัดลักษณะงานและเขตพื้นที่ที่สามารถใช้แรงงานต่างด้าวได้

ช่วงหลังปี 2544 มีการร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน โดยลงนามบันทึกความเข้าใจ (MOU) เพื่อตรวจสอบรายชื่อและสัญชาติแรงงาน ป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ จัดตั้งคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง และมีการยกเลิกมติเชิงพื้นที่เพื่อให้ทุกจังหวัดสามารถจ้างแรงงานต่างด้าวได้ แต่ด้วยอัตราค่าธรรมเนียมการจดทะเบียนแรงงาน MOU ที่สูง ประกอบกับการควบคุมการหลบหนีเข้าเมืองเข้มงวดมากขึ้น จึงส่งผลให้มีแรงงานต่างด้าวมายจดทะเบียนลดลง

ในปี 2547 มีการเปิดให้จดทะเบียนครั้งใหญ่ในลักษณะของการเป็นพลเมือง โดยแบ่งออกเป็น 2 ช่วง ช่วงแรกมีการผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติ พม่า ลาว และกัมพูชา อาศัยอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว แต่ยังมีสถานะเป็นผู้หลบหนีเข้าเมือง มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้แก่ กระทรวงมหาดไทย (จัดทำทะเบียนประวัติคนต่างด้าว) กระทรวงแรงงาน (ดำเนินการจดทะเบียนนายจ้าง) กระทรวงสาธารณสุข (ตรวจและประกันสุขภาพ) กระทรวงกลาโหม (สกัดกั้นการไหลเข้าของแรงงานต่างด้าวรายใหม่) และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (สกัดกั้นและปราบปรามการลักลอบทำงาน) ช่วงที่ 2 มีการปรับเปลี่ยนสถานะผู้หลบหนีเข้าเมืองเป็นผู้เข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมายโดยการเจรจากับประเทศต้นทางเพื่อพิสูจน์สัญชาติ รองรับสถานะผู้หลบหนีเข้าเมือง และรอส่งกลับประเทศ แรงงานสามารถทำงานกรรมกรได้โดยนายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบค่าธรรมเนียมการจ้างงาน แต่การดำเนินการในช่วงปี 2547-2549 ยังไม่บรรลุเป้าหมาย มีแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ถูกส่งกลับประเทศจำนวนมากซึ่งมาจากการหย่อนยานในการทำงานของเจ้าหน้าที่

ในปี 2550 รัฐมีแนวทางในการเปิดให้มีการพิสูจน์สัญชาติแรงงานโดยเข้าเงื่อนไข MOU เพื่อสามารถเข้าถึงบริการของรัฐและระบบประกันสังคม โดยต้องมีหนังสือเดินทางจากประเทศต้นทาง วีซ่า และใบอนุญาตทำงานสำหรับเข้าออกตามด่านตรวจคนเข้าเมือง แต่การพิสูจน์สัญชาติยังคงมีปัญหาและอุปสรรคจากการส่งข้อมูลระหว่างประเทศต้นทาง จนปัจจุบันยังมีคนต่างด้าวที่ไม่ได้รับการจดทะเบียนและพิสูจน์สัญชาติอีกเป็นจำนวนมาก

ความไม่ชัดเจนในการกำหนดนโยบายของรัฐเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าวส่งผลกระทบต่อผู้รับเหมาเป็นอย่างมาก ได้แก่ การกำหนดจำนวนโควตาแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการที่ยังคงมีการจำกัดจำนวน ซึ่งควรมีการเปิดให้ใช้แรงงานต่างด้าวได้มากกว่าที่เป็นอยู่ หรือกระบวนการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และไม่มีกำหนดวันที่และระยะเวลาการเปิดให้จดทะเบียนที่แน่นอนในแต่ละปี ทั้งที่ควรเปิดให้มีการจดทะเบียนได้ตลอดเวลา เพื่อสะดวกต่อการใช้แรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมายของผู้รับเหมา นอกจากนี้ยังเกิดปัญหาจากความยุ่งยากในกระบวนการจดทะเบียนที่มีหลายขั้นตอน โดยขั้นตอนการจดทะเบียนแรงงานแต่ละประเภทนั้นแตกต่างกันทั้งกระบวนการและค่าใช้จ่าย ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้ล้วนสร้างปัญหาแก่ผู้รับเหมาในการดำเนินการเป็นอย่างมาก (ผู้รับเหมา C1, C6, C9 และ C10, สัมภาษณ์, กุมภาพันธ์-มิถุนายน, 2556)

กรณีความยุ่งยากในการดำเนินการขอใบอนุญาตเกิดจากการมีขั้นตอนการดำเนินการมากเกินไป ได้แก่ การพิสูจน์สัญชาติ การตรวจสุขภาพ การเก็บข้อมูลบุคคล และกระบวนการเอกสารอื่นๆ ทำให้ผู้รับเหมาต้องเสียเวลาในการทำงานของแรงงานเพราะไม่สามารถทำเสร็จทุกขั้นตอนภายในครั้งเดียว นอกจากนี้การทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐเองยังมีความล่าช้า ใบอนุญาตทำงานฉบับจริงอาจได้ภายหลังจากการดำเนินการเสร็จสิ้นไปแล้วระยะหนึ่ง เนื่องจากเจ้าหน้าที่ไม่สามารถทำได้ทันเวลาในขณะนั้น แรงงานต่างด้าวจึงได้เพียงใบเสร็จมาถือครองไว้ ส่งผลต่อความไม่สะดวกเมื่อมีเจ้าหน้าที่มาตรวจในโครงการ (ผู้รับเหมา C4, C5, C7 และ C8, สัมภาษณ์, มกราคม, 2556)

ด้วยความยุ่งยากของขั้นตอนการจดทะเบียนแรงงานนี้เอง จึงทำให้ผู้รับเหมายังคงเลือกใช้แรงงานต่างด้าวอย่างผิดกฎหมายต่อไป เพื่อเป็นการตัดปัญหาด้านเงินลงทุน และการเสียเวลาจากการสนองนโยบายรัฐ (ผู้รับเหมา C4 และ C11, สัมภาษณ์, มกราคม, 2556)

แต่ก็มีผู้รับเหมาบางส่วนที่เห็นว่านโยบายของรัฐมีความชัดเจนอยู่ในระดับหนึ่ง เพราะเปิดโอกาสให้มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย ทำให้ผู้รับเหมาไม่ต้องหลบซ่อนการใช้แรงงานต่างด้าวอีกต่อไป โดยบริษัทใหญ่ๆ จะมีการสนองนโยบายของรัฐ และกระจายผู้โครงการต่างๆ (ผู้รับเหมา C2 และ C12, สัมภาษณ์, มกราคม, 2556)

สรุปการวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างผู้รับเหมาก่อสร้างที่ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์พบว่าปัญหานี้มีความถี่ของการเกิดอยู่ในระดับปานกลาง ความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับมาก ความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับมาก ความสำคัญด้านต้นทุนอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีความสำคัญอยู่ในลำดับที่ 7 และความสำคัญด้านเวลาอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีความสำคัญอยู่ในลำดับที่ 6 จาก 10 ประเด็นปัญหาสำคัญ ซึ่งแสดงเหตุผลสนับสนุนได้ดังต่อไปนี้

- 1) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความถี่อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากนโยบายของรัฐยังคงมีความไม่ชัดเจนเกี่ยวกับการกำหนดโควตาแรงงาน มีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการและช่วงเวลาการจดทะเบียนอยู่เสมอ ขั้นตอนการจดทะเบียนมีความยุ่งยาก ทำให้ผู้รับเหมาหลายรายยังคงใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายต่อไป เพื่อเป็นการตัดปัญหาการลงทุนและเสียเวลาสนองนโยบายรัฐ
- 2) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับมาก เนื่องจากนโยบายของรัฐที่เปิดให้มีการจดทะเบียนอนุญาตทำงานให้กับแรงงานต่างด้าวนั้นมีค่าใช้จ่ายสูง โดยแต่ละกระบวนการต้องเสียค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมาก ทั้งค่าธรรมเนียมจดทะเบียน ค่าตรวจและประกันสุขภาพ ค่าพิสูจน์สัญชาติ และค่าเอกสารอื่นๆ ซึ่งผู้รับเหมาจะต้องแบกรับภาระในการลงทุนทั้งหมดให้กับแรงงานต่างด้าวไปก่อน
- 3) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้รับเหมาหลายรายเห็นว่ากระบวนการขออนุญาตทำงานมีความยุ่งยาก แต่ละกระบวนการมีขั้นตอนมากเกินไป นอกจากนี้เจ้าหน้าที่ของรัฐเองยังมีการทำงานล่าช้า ทำให้การดำเนินการแต่ละขั้นตอนไม่เสร็จสิ้นภายใน 1 วัน ส่งผลให้ผู้รับเหมาต้องเสียเวลาการทำงานของแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้น

5.3.2 ความไม่แน่ใจในนโยบายของรัฐเรื่องการผ่อนผันและต่ออายุแรงงานต่างด้าว

การวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

ความไม่แน่ใจของผู้รับเหมาเกี่ยวกับนโยบายของรัฐเกิดจากการเปลี่ยนแปลงนโยบายการจดทะเบียนขออนุญาตทำงานของรัฐอยู่เสมอในแต่ละปี ได้แก่ ความไม่แน่นอนของช่วงเวลาการเปิดรับการจดทะเบียน ขึ้นตอนและค่าใช้จ่ายจากการจดทะเบียนในแต่ละประเภทของแรงงาน อายุการทำงานของแรงงานต่างด้าวหลังจากได้รับการจดทะเบียน และโควตาจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ผู้รับเหมาสามารถใช้ได้ จากการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอของรัฐนี้เองทำให้ผู้รับเหมาเกิดความไม่แน่ใจในข้อมูลที่มีอยู่เดิมและข้อมูลใหม่ จึงต้องเสียเวลามากในการศึกษานโยบายและข้อกำหนดของรัฐ (ผู้รับเหมา C1, C9, C10 และ C11, สัมภาษณ์, มกราคม-มิถุนายน, 2556)

นโยบายของภาครัฐมีผลต่อการตัดสินใจในการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาก่อสร้าง เนื่องจากการกำหนดนโยบายในการพัฒนาประเทศ หรือการขยายตัวทางเศรษฐกิจจะส่งผลโดยตรงต่อการจ้างแรงงาน ทั้งในส่วนของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว การไม่รู้ระดับปัญหาการขาดแคลนแรงงานและสนใจแก้ไขปัญหาของรัฐ ย่อมส่งผลให้เกิดอุปสรรคในการพัฒนาประเทศ นอกจากนี้การที่กระทรวงมหาดไทยมองว่าแรงงานต่างด้าวมีปัญหาต่อความมั่นคงของชาติ และต้องดำเนินการจับกุมส่งออกนอกประเทศ หรือให้นายจ้างมาประกันตัวเพื่อขอผ่อนผันอนุญาตทำงานนั้น ก่อให้เกิดปัญหาการเอาผิดเอาเปรียบจากนายจ้าง หรือกีดกันแรงงานต่างด้าวไม่ให้ทำงาน เพราะเป็นภัยของสังคม (ชิตินิธิ์ สัตยธิติอริย, 2552)

แต่ผู้รับเหมาส่วนหนึ่งกลับมองว่า นโยบายของภาครัฐเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าวมีความชัดเจนพอสมควร แม้ว่าจะมีความยุ่งยาก และมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ (ผู้รับเหมา C2, C4, C5, C6 และ C12, สัมภาษณ์, มกราคม-พฤษภาคม, 2556) โดยบริษัทที่มีการสนองนโยบายรัฐจะมีการกระจายนโยบายบริษัทไปแต่ละโครงการ ฝ่ายความปลอดภัยโครงการจะเป็นผู้กระจายข้อมูลที่ได้รับไปยังฝ่ายก่อสร้าง ซึ่งทำให้บุคลากรในโครงการรับทราบข้อมูลอย่างทั่วถึง เมื่อโครงการทำตามนโยบายของบริษัทจะสอดคล้องกับนโยบายของรัฐไปโดยปริยาย (ผู้รับเหมา C2 และ C6, สัมภาษณ์, มกราคม-พฤษภาคม, 2556)

สรุปการวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างผู้รับเหมาก่อสร้างที่ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ พบว่าปัญหานี้มีความถี่ของการเกิดอยู่ในระดับปานกลาง ความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับปานกลาง ความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับมาก ความสำคัญด้านต้นทุนอยู่ในระดับปานกลาง และ ความสำคัญด้านเวลาอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงเหตุผลสนับสนุนได้ดังต่อไปนี้

- 1) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความถี่อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากผู้รับเหมาส่วนหนึ่งเกิดความไม่แน่ใจจากการเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐในแต่ละปี โดยเฉพาะช่วงเวลาการเปิดให้มีการจดทะเบียนแรงงาน ประกอบกับขั้นตอนการจดทะเบียน และค่าใช้จ่ายของแรงงานต่างด้าวแต่ละประเภทที่ไม่เหมือนกันก่อให้เกิดความสับสน ส่วนผู้รับเหมาที่เหลือเห็นว่านโยบายของรัฐมีความชัดเจน แต่ยังมีขั้นตอนการดำเนินการที่ยุ่งยาก หากบริษัทสนองนโยบายของรัฐจะไม่ทำให้โครงการเกิดปัญหา
- 2) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากความไม่แน่ใจของผู้รับเหมาไม่ส่งผลกระทบต่อต้นทุน แต่จะมีผลกับการตัดสินใจในการจ้างแรงงานต่างด้าว หรือการขอใบอนุญาตทำงานให้เป็นแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย
- 3) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย และขั้นตอนการจดทะเบียนอยู่เสมอในทุกๆปี ทำให้ผู้รับเหมาต้องเสียเวลาในการศึกษาข้อมูลเพื่อตอบสนองต่อนโยบายของภาครัฐ ข้อมูลที่ผู้รับเหมาได้รับมาใหม่กับข้อมูลที่มีอยู่เดิมอาจก่อให้เกิดความสับสน จนทำให้ผู้รับเหมาดำเนินการล่าช้า

5.3.3 การกลั่นแกล้งของเจ้าหน้าที่ภาครัฐและการเรียกเก็บค่า

การวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

การกลั่นแกล้งของเจ้าหน้าที่รัฐและการเรียกเก็บค่าเกิดจากแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ที่ผู้รับเหมาใช้ในโครงการก่อสร้างยังเป็นแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย และไม่ได้มีการจดทะเบียนอนุญาตทำงานให้กับแรงงานต่างด้าว จึงต้องทำการจ่ายค่าแก่เจ้าหน้าที่เพื่ออำนวยความสะดวก

ความสะดวกให้ผู้รับเหมาสามารถใช้แรงงานต่างด้าวในโครงการ รวมถึงการเดินทางในเส้นทางที่
แรงงานต่างด้าวไป-กลับระหว่างที่พักคนงานและโครงการได้

เมื่อเจ้าหน้าที่ทราบว่ามีโครงการก่อสร้างและมีการใช้แรงงานต่างด้าว จะมีการเข้ามา
ตรวจสอบแรงงานตั้งแต่โครงการยังไม่เริ่มต้นไปจนกระทั่งสิ้นสุดโครงการ ในโครงการหนึ่งๆ
จะมีหน่วยงานเข้ามาแสดงตนเพื่อเรียกเก็บค่าจ้างตั้งแต่ 5-15 หน่วยงาน ซึ่งเฉลี่ยแล้วผู้รับเหมาจะเสีย
ค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ให้เจ้าหน้าที่ประมาณ 500-1,000 บาท/แรงงานต่างด้าว 1 คน/เดือน โดย
หน่วยงานต่างๆ เหล่านี้มีการเข้ามาทุกเดือนเพื่อรับค่าจ้าง และเพื่อตรวจสอบแรงงานว่าไม่เกินกว่า
จำนวนที่ได้ตกลงกันไว้ ทำให้ผู้รับเหมาเสียค่าใช้จ่ายและระยะเวลาในการตรวจสอบมาก และ
หากผู้รับเหมามีการจ้างแรงงานเป็นจำนวนมากจะต้องเสียค่าใช้จ่ายมากกว่า 1 แสน บาท/เดือน

ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการจ่ายค่าจ้างต่อเจ้าหน้าที่นั้น ผู้รับเหมาเองไม่ได้เป็นผู้รับภาระ
ทั้งหมด แต่จะใช้วิธีการหักเงินจากค่าแรงของแรงงาน ซึ่งโดยเฉลี่ยแล้วจะหักเงินอยู่ที่ 500-600
บาท/เดือน หรือ 250-300 บาท/2 สัปดาห์ (กรณีจ่ายค่าแรงทุก 2 สัปดาห์) ในกรณีที่มีหน่วยงานเข้า
มาตรวจสอบโครงการเป็นจำนวนมาก อาจต้องมีการหักเงินจากแรงงานเพิ่มขึ้น ซึ่งในส่วนนี้
บริษัทใหญ่ๆ จะมีการช่วยเหลือแรงงานหรือผู้รับเหมาช่วง ด้วยการออกค่าใช้จ่ายให้ครั้งหนึ่ง เช่น
หากมีการเรียกเก็บค่าจ้างจากเจ้าหน้าที่โดยเฉลี่ย 1,000 บาท/คน/เดือน ผู้รับเหมาจะหักค่าแรงจาก
แรงงาน 250 บาท/2 สัปดาห์ และโครงการจะช่วยเหลืออีก 250 บาท ซึ่งเท่ากับว่าใน 1 เดือน
แรงงานต่างด้าวและบริษัทผู้รับเหมาต้องเสียเงินฝ่ายละ 500 บาท เป็นต้น (ผู้รับเหมา C1, C2, C4,
C5, C8 และ C9, สัมภาษณ์, มกราคม-พฤษภาคม, 2556)

แม้ว่าแรงงานต่างด้าวส่วนหนึ่งที่ผู้รับเหมาจ้างจะมีใบอนุญาตทำงานถูกต้องตามกฎหมาย
แล้วก็ตาม แต่จะยังถูกรบกวนการทำงานจากเจ้าหน้าที่ในการสอบถาม ตรวจสอบ หรือกั้น
แกล้งต่างๆ จึงทำให้ต้องมีการมีการจ่ายค่าจ้างเพื่อตัดปัญหา เพราะจะมีผลต่อเวลาการทำงาน แต่
อาจมีการต่อรองเหมาจ่ายได้ในราคาที่ถูกลงกว่ากรณีไม่มีใบอนุญาตทำงาน นอกจากนี้ในขั้นตอน
การขอและต่อใบอนุญาตทำงานยังมีปัญหาความล่าช้าจากการดำเนินการของเจ้าหน้าที่ จึงอาจต้อง
มีการจ่ายเงินเพิ่ม เพื่อให้เจ้าหน้าที่ดำเนินการได้รวดเร็วยิ่งขึ้น (ผู้รับเหมา C4, C6, C7 C10, C11
และ 12, สัมภาษณ์, มกราคม-มิถุนายน, 2556)

สรุปการวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างผู้รับเหมาก่อสร้างที่ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ พบว่าปัญหานี้มีความถี่ของการเกิดอยู่ในระดับมากที่สุด ความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับมาก ความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับมาก ความสำคัญด้านต้นทุนอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีความสำคัญอยู่ในลำดับที่ 1 และความสำคัญด้านเวลาอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีความสำคัญอยู่ในลำดับที่ 2 จาก 10 ประเด็นปัญหาสำคัญ ซึ่งแสดงเหตุผลสนับสนุนได้ดังต่อไปนี้

- 1) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความถี่อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้รับเหมาก่อสร้างยังคงนิยมใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ด้วยเหตุผลจากค่าจดทะเบียนอนุญาตทำงานที่มีราคาสูง ประกอบกับปัญหาการจำกัดพื้นที่การทำงานที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมในการขออนุญาตเพิ่มพื้นที่ ผู้รับเหมาจึงไม่ทำการขออนุญาตทำงานให้กับแรงงานต่างด้าว ซึ่งถือเป็นช่องทางแก่เจ้าหน้าที่ในการแสวงหาผลประโยชน์จากความไม่ถูกต้องโดยการเรียกเก็บส่วย เพื่อแลกกับการอำนวยความสะดวกในการทำงานและเดินทักไปกลับที่พักของแรงงานต่างด้าว โดยในโครงการหนึ่งๆ จะมีการจ่ายส่วยแก่เจ้าหน้าที่ตั้งแต่ 5-15 หน่วยงาน ในทุกๆ เดือน
- 2) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้รับเหมาต้องเสียค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ย 500-1,000 บาท/แรงงานต่างด้าว 1 คน/เดือน ทำให้ผู้รับเหมาที่ใช้แรงงานต่างด้าวจำนวนมากจะต้องเสียค่าใช้จ่ายมากกว่า 1 แสนบาท/เดือน ผู้รับเหมาเองจะไม่รับภาระค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ทั้งหมด แต่จะใช้วิธีหักเงินแรงงานต่างด้าวในแต่ละเดือน โดยผู้รับเหมาและแรงงานต่างด้าวจะเฉลี่ยกันออกฝ่ายละครึ่ง ซึ่งยังคงเป็นมูลค่าที่สูง
- 3) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับมาก เนื่องจากแรงงานต่างด้าวจะถูกตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่อยู่เสมอจากหลายๆ หน่วยงาน ผู้รับเหมาที่มีการจ่ายส่วยจะยังคงถูกตรวจสอบว่ามีกรนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาเพิ่มเติมหรือไม่ หรือการเข้ามาตรวจสอบของเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานใหม่ๆ สำหรับโครงการที่มีการใช้แรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมายจะถูกตรวจเช็คเอกสาร หรือถูกค้นแก้มือและรบกวน

การทำงาน ซึ่งการเข้ามาตรวจสอบจากหลายหน่วยงานนี้ย่อมส่งผลกระทบต่อเวลา
การทำงานของแรงงานต่างด้าวที่สูญเสียไป ผู้รับเหมาบางรายจึงเลือกจ่ายค่า
เจ้าหน้าที่เพื่อไม่ให้รบกวนการทำงาน แม้ว่าจะมีการจดทะเบียนแรงงานแล้วก็ตาม

5.4 สรุปท้ายบท

การจดทะเบียนอนุญาตทำงานให้กับแรงงานต่างด้าวมีค่าใช้จ่ายสูง ผู้รับเหมาต้องรับภาระ
ด้านต้นทุนจากการออกค่าใช้จ่ายในการดำเนินการให้กับแรงงานต่างด้าวไปก่อน ซึ่งค่าใช้จ่ายและ
กระบวนการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแต่ละประเภทมีความแตกต่างกัน โดยชนิดพิสูจน์สัญชาติ
จะมีค่าใช้จ่ายประมาณ 10,000 บาท/คน แต่หากเป็นแรงงานนำเข้าอย่างถูกกฎหมาย (MOU) จะมี
ค่าใช้จ่ายสูงถึง 15,000-20,000 บาท/คน ทำให้ผู้รับเหมาส่วนใหญ่ไม่ทำการจดทะเบียนแรงงาน
ต่างด้าว หรือมีการจดทะเบียนไม่ครบจำนวน เมื่อแรงงานต่างด้าวถูกตรวจสอบใบอนุญาตทำงาน
โดยเจ้าหน้าที่และพบว่าไม่มีหรือไม่พกใบอนุญาตทำงาน จะทำให้แรงงานต่างด้าวถูกจับและปรับ
เงิน ซึ่งเกิดขึ้นกับโครงการก่อสร้างอยู่เสมอ โดยสาเหตุส่วนใหญ่เกิดจากกรณีไม่มีใบอนุญาต
ทำงาน ซึ่งผู้รับเหมาจะมีโทษความผิดร่วมด้วยคือ มีโทษปรับตั้งแต่ 10,000-100,000/แรงงานต่าง
ด้าว 1 คน ทำให้ส่งผลกระทบต่อต้นทุนของผู้รับเหมาเป็นจำนวนมาก แต่ผู้รับเหมาเองยังคงมอง
ว่าการลงทุนเพื่อจดทะเบียน หรือต่อใบอนุญาตทำงานให้กับแรงงานต่างด้าวนั้นมีความเสี่ยงสูง
เนื่องจากแรงงานต่างด้าวมีกำหนดระยะเวลาการทำงานในประเทศไทยสั้น และเมื่อสิ้นสุดกำหนด
จะถูกผลักดันกลับประเทศต้นทาง การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวโดยต้องต่อใบอนุญาตทำงาน
ในทุกๆ ปี ไม่คุ้มค่าต่อการลงทุนหากมีแรงงานหลบหนี หรือถูกจับกุมด้วยข้อหาต่างๆ แม้ว่าการ
ต่อใบอนุญาตจะมีค่าใช้จ่ายต่ำกว่าการจดทะเบียนเริ่มต้น แต่ผู้รับเหมายังคงต้องเสียเวลาในการ
ดำเนินการ ประกอบกับความเสี่ยงจากการต้องหาแรงงานต่างด้าวรายใหม่เพื่อทดแทนแรงงานที่
หนีไปเมื่อได้รับใบอนุญาตทำงาน ซึ่งปัญหานี้ส่งผลกระทบต่อเวลาของผู้รับเหมาเป็นอย่างมาก

การจำกัดพื้นที่การทำงานของแรงงานต่างด้าวนั้น ไม่สอดคล้องกับลักษณะงานก่อสร้างซึ่ง
ต้องมีการเคลื่อนย้ายเพื่อทำงานที่ได้รับการว่าจ้างอยู่เสมอ ผู้รับเหมาส่วนใหญ่จึงมีการใช้แรงงาน
ต่างด้าวไม่ตรงกับพื้นที่การทำงานตามที่ได้จดทะเบียนแรงงานไว้ ก่อให้เกิดปัญหาแรงงานต่าง
ด้าวถูกจับข้อหาทำงานนอกพื้นที่อนุญาตเป็นจำนวนมาก และส่งผลให้ผู้รับเหมาต้องรับภาระ

ค่าใช้จ่ายจากค่าปรับและระยะเวลาในการดำเนินคดี สำหรับผู้รับเหมาที่ต้องการใช้แรงงานต่างด้าวให้ถูกต้องตามพื้นที่อนุญาต จะต้องมีการยื่นเรื่องเพื่อขออนุญาตทำงานข้ามเขตให้กับแรงงานต่างด้าว โดยต้องเสียค่าใช้จ่ายประมาณ 1,000 บาท/คน และใช้ระยะเวลา 1-2 วัน ด้วยความยุ่งยากของกระบวนการขออนุญาต ประกอบการต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม ทำให้ผู้รับเหมาบางรายเสียโอกาสได้งานจากการที่งานนั้นอยู่นอกพื้นที่ที่แรงงานต่างด้าวสามารถทำงานได้ โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีเจ้าหน้าที่รบกวนมาก หรือเจ้าของงานไม่ให้ใช้แรงงานต่างด้าว เพราะเมื่อรับงานแล้วจะไม่คุ้มค่ากับการสูญเสียค่าใช้จ่ายและระยะเวลา นอกจากนี้การจำกัดพื้นที่การทำงานยังสร้างความไม่คุ้มค่าต่อการจ้างแรงงานฝีมือที่เป็นคนต่างด้าว จากการที่แรงงานฝีมือมีค่าจ้างสูง และผู้รับเหมาต้องเสียค่าจดทะเบียนอนุญาตทำงานให้กับแรงงาน แต่ไม่สามารถโยกย้ายแรงงานไปทำงานในโครงการอื่นๆ ได้อย่างเสรี จึงไม่คุ้มค่าหากต้องลงทุนขออนุญาตทำงานข้ามเขตในทุกครั้ง

นโยบายของรัฐที่เปิดโอกาสให้นายจ้างสามารถจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมายโดยการจดทะเบียนอนุญาตทำงาน ยังคงมีค่าใช้จ่ายสูงเกินไปสำหรับผู้รับเหมา เนื่องจากผู้รับเหมาต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายตลอดทุกกระบวนการให้กับแรงงานต่างด้าว กระบวนการขออนุญาตทำงานยังคงมีความยุ่งยากซับซ้อน แต่กระบวนการมีขั้นตอนและเอกสารจำนวนมาก จึงทำให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินการ ส่งผลให้ผู้รับเหมาต้องเสียเวลาการทำงานของแรงงานในโครงการ นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐอยู่เสมอ ระยะเวลาการจดทะเบียนในแต่ละปีที่ไม่แน่นอน ประกอบกับการจดทะเบียนแรงงานแต่ละประเภทที่มีค่าใช้จ่ายและการดำเนินการแตกต่างกัน ยังส่งผลให้ผู้รับเหมาเกิดความไม่แน่ใจในข้อมูลจนดำเนินการล่าช้า แต่สิ่งที่เป็นปัญหามากที่สุดคือ การทำงานของเจ้าหน้าที่ซึ่งแสวงหาผลประโยชน์บนความไม่ถูกต้องจากการเรียกเก็บค่าช่วย เพื่อแลกกับการอำนวยความสะดวกให้ผู้รับเหมาสามารถใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายได้ ซึ่งพบว่าในโครงการหนึ่งๆ จะมีการจ่ายค่าช่วยแก่เจ้าหน้าที่ตั้งแต่ 5-15 หน่วยงาน ในทุกๆ เดือน โดยเฉลี่ยแล้วผู้รับเหมาต้องเสียค่าใช้จ่ายประมาณ 500-1,000 บาท/แรงงานต่างด้าว 1 คน/เดือน ซึ่งกระทบต่อต้นทุนของโครงการมาก แม้ในโครงการที่มีการใช้แรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมาย เจ้าหน้าที่จะมีการเข้ามาตรวจเช็คและรบกวนการทำงานอยู่เสมอ จนทำให้ผู้รับเหมาบางรายเลือกจ่ายค่าช่วยเพื่อตัดปัญหาการรบกวนการทำงาน

บทที่ 6

การวิเคราะห์สภาพปัญหาด้านทักษะและฝีมือแรงงาน

เนื้อหาในบทนี้จะกล่าวถึงการวิเคราะห์สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาในโครงการก่อสร้างในด้านทักษะและฝีมือแรงงาน ตามประเด็นปัญหาต่างๆที่ได้รวบรวมจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมการสัมภาษณ์เบื้องต้นที่ได้กล่าวมาแล้วในบทที่ 4 โดยแบ่งเนื้อหาในการวิเคราะห์แต่ละประเด็นออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์ และสรุปการวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

จากการสัมภาษณ์ผู้รับเหมาในโครงการต่างๆ ถึงระดับความถี่ ความรุนแรงด้านต้นทุน และความรุนแรงด้านเวลา ในด้านทักษะและฝีมือแรงงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มปัญหาทักษะการทำงาน และกลุ่มปัญหาการลงทุนพัฒนาทักษะ รวมทั้งสิ้นจำนวน 7 ประเด็นปัญหา ทำให้สามารถวิเคราะห์ความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจ้างแรงงานต่างด้าวทั้งในด้านต้นทุนและด้านเวลาของโครงการ โดยพบว่ามีความถี่ของประเด็นปัญหาด้านทักษะและฝีมือแรงงานซึ่งจัดเป็นปัญหาที่มีความสำคัญ จำนวนทั้งสิ้น 1 ประเด็นด้วยกัน สำหรับรายละเอียดของการวิเคราะห์จากบทสัมภาษณ์ในแต่ละประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นจะได้กล่าวในหัวข้อต่อไป

6.1 ทักษะการทำงาน

6.1.1 การสิ้นเปลืองวัสดุที่ใช้ทำงานมากกว่าปกติ

การวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

แรงงานต่างด้าวจำนวนมากที่ทำงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างยังคงขาดทักษะฝีมือและประสบการณ์ทำงาน ด้วยเหตุผลจากการหลบหนีเข้าเมืองเพื่อมาหางานทำ และไม่มีพื้นฐานอาชีพทางด้านนี้มาก่อน หนึ่งในปัญหาที่ตามมาจากการขาดทักษะการทำงานคือ ปัญหาเกี่ยวกับการใช้วัสดุในโครงการก่อสร้าง โดยพบว่าแรงงานต่างด้าวขาดทักษะการทำงานจนเป็นเหตุให้สิ้นเปลืองวัสดุที่ใช้ในการทำงานมากกว่าปกติ (ณัฐชานันท์ วงศ์มูลทิธิการ, 2552) นอกจากนี้ผู้รับเหมาหลัก

ที่มีการจ้างผู้รับเหมาช่วงมาดำเนินการ จะประสบกับปัญหาการสูญเสียวัสดุจากการที่แรงงานต่าง
 คำนึงการทำงานให้เสร็จ โดยไม่ได้คำนึงถึงวิธีการที่เหมาะสม (Oferti, n.d.)

จากการดำเนินการสัมภาษณ์ผู้รับเหมาในงานก่อสร้าง พบว่าแรงงานต่างด้าวในปัจจุบันมี
 ทักษะการทำงานพอสมควรและสามารถทำงานได้ แต่จะทำงานโดยไม่คำนึงถึงความสิ้นเปลือง
 วัสดุ แรงงานขาดทักษะที่ปราศจากการควบคุมของหัวหน้าชุดจะทำให้ผู้รับเหมาต้องรับภาระ
 ต้นทุนจากความเสียหายของวัสดุที่ใช้งานมากกว่าปกติ และทำให้ต้องเสียเวลามากขึ้นจากการ
 แก้ไขงานหรือการสั่งซื้อวัสดุเพิ่มเติมเพื่อทดแทนวัสดุที่เสียหายไป

การสิ้นเปลืองวัสดุจากการขาดทักษะของแรงงานต่างด้าว เกิดขึ้นทั้งงาน โครงสร้างและงาน
 สถาปัตยกรรม ตัวอย่างของความเสียหายที่เกิดในงานปูน ได้แก่ การก่ออิฐล้นและก่อไม่ตรงแนว การ
 ฉาบโดยไม่ได้อัดปุมและการฉาบไม่เรียบ การผสมปูนเกินความจำเป็นและไม่รู้กำหนดเวลาการ
 แข็งตัวของปูน การเทปูนกองรวมๆ กันไว้ทำให้โกยลำบาก การเทพื้นไม่ได้ระดับ หรือในบางราย
 เข็นรถปูนไม่เป็นทำให้หกเททิ้ง เป็นต้น ตัวอย่างความเสียหายที่เกิดในงานไม้ ได้แก่ การตัดไม้
 เสีย การเอาไม้แบบใหม่มาตัดเพื่อเข้าแบบ การตีแบบไม่ดี การขอยไม้ชิ้นใหญ่ที่เก็บไว้ใช้สำหรับ
 งานอื่นออกเป็นชิ้นย่อยๆ เป็นต้น ตัวอย่างความเสียหายที่เกิดในงานเหล็ก ได้แก่ การตัดเหล็กโดย
 ไม่คำนึงถึงความประหยัดหรือการตัดเสีย เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีความเสียหายที่เกิดในงานอื่นๆ
 เช่น การใช้ลวดและตะปูทิ้งเรี่ยราด การเบิกรถน้ำยาไปใช้แล้วไม่เก็บ การตัดกระเบื้องเสีย หรือการ
 ใช้แรงเกินที่วัสดุรับได้ในงานฝ้า เป็นต้น (ผู้รับเหมา C1, C5, C6, C9, C11 และ C12, สัมภาษณ์,
 มกราคม-พฤษภาคม, 2556)

ในกรณีที่แรงงานต่างด้าวเป็นช่างและทำงานด้านก่อสร้างมานาน ทักษะของแรงงานจะ
 ปรับเปลี่ยนไปตามเวลา ฝีมือจะพัฒนาขึ้นและพบปัญหานี้น้อยลง การสิ้นเปลืองวัสดุจึงเกิดขึ้น
 เฉพาะแรงงานต่างด้าวที่เพิ่งเริ่มทำงานด้านก่อสร้างหรือเปลี่ยนสายงานมาจากอาชีพอื่น เช่น งาน
 โรงงาน งานเกษตรกรรม เป็นต้น แรงงานเหล่านี้ไม่เคยสัมผัสงานก่อสร้างมาก่อน จึงยังคงไม่มี
 ทักษะในด้านนี้และต้องเริ่มศึกษางานใหม่แต่ต้น หากนำแรงงานใหม่ไปทำงานที่ต้องใช้ทักษะ
 ฝีมือจะทำงานได้ไม่ดี จึงเหมาะกับงานกรรมกรที่ต้องใช้แรงงานเป็นหลักเพราะงานประเภทนี้
 แรงงานไทยมีจำนวนลดลง (ผู้รับเหมา C2 และ C7, สัมภาษณ์, มกราคม, 2556)

ปัญหาการสิ้นเปลืองวัสดุจากการขาดทักษะของแรงงานจะเกิดน้อยลงเมื่อมีหัวหน้างานคอยควบคุมและสั่งการอยู่เสมอ การควบคุมงานจะทำให้ความผิดพลาดของงานและความเสียหายต่อวัสดุสามารถแก้ไขได้ทันที่ แต่จะทำให้เสียเวลามากในส่วนของแรงงานใหม่ที่ต้องมีการสอนงาน และต้องควบคุมตลอดเวลา (ผู้รับเหมา C8 และ C10, สัมภาษณ์, มกราคม-มิถุนายน, 2556)

สรุปการวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างผู้รับเหมาก่อสร้างที่ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์พบว่าปัญหานี้มีความถี่ของการเกิดอยู่ในระดับมาก ความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับมาก ความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับมาก ความสำคัญด้านต้นทุนอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีความสำคัญอยู่ในลำดับที่ 6 และความสำคัญด้านเวลาอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีความสำคัญอยู่ในลำดับที่ 4 จาก 10 ประเด็นปัญหาสำคัญ ซึ่งแสดงเหตุผลสนับสนุนได้ดังต่อไปนี้

- 1) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความถี่อยู่ในระดับมาก เนื่องจากแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ที่เริ่มทำงานจะไม่มีพื้นฐานอาชีพด้านการก่อสร้างมาก่อน ส่วนแรงงานที่มีทักษะการทำงานในระดับหนึ่งสามารถทำงานได้ แต่จะทำงานโดยไม่คำนึงถึงความสิ้นเปลืองวัสดุในการทำงาน โดยปัญหาที่เกิดขึ้นมีทั้งงานโครงสร้าง และงานสถาปัตยกรรม งานไม้ งานเหล็ก เป็นต้น หากผู้รับเหมาไม่ทำการควบคุมงานอย่างใกล้ชิดและปล่อยให้ทำงานโดยไม่มีการสอนจะทำให้เกิดการสิ้นเปลืองวัสดุเป็นจำนวนมาก
- 2) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการขาดทักษะของแรงงานต่างด้าวจะทำให้เสียวัสดุจำนวนมากจากการทำงานผิดพลาดและต้องทำงานใหม่ หรือการต้องสูญเสียวัสดุไปจากการไม่ได้คิดคำนวณถึงความคุ้มค่าในการใช้งาน ส่งผลให้ผู้รับเหมาต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมจากการสั่งซื้อวัสดุมาทดแทน
- 3) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ไม่มีทักษะฝีมือต้องมีการควบคุมงาน และคอยสอนงานควบคู่ไปด้วย จึงทำให้เสียเวลาเป็นอย่างมาก ประกอบกับการควบคุมแรงงานได้ไม่ทั่วถึงของหัวหน้าชุดก่อให้เกิดความเสียหายต่อวัสดุ หรือการต้องทำงานใหม่ และเมื่อวัสดุที่ใช้ไม่เพียงพอจะต้องเสียเวลาจากการสั่งซื้อวัสดุเพิ่มเติม

6.1.2 การสั่งแก้ไขงานของลูกค้า

การวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ การจ้างแรงงานต่างด้าวทำงานในส่วนที่ต้องใช้ทักษะฝีมือและความชำนาญ เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานที่ได้ขาดคุณภาพ ส่งผลให้ผลงานที่ออกมาไม่เป็นที่พอใจของลูกค้า จนต้องมีการแก้ไขงานหลายครั้ง (ณัฐชานันท์ วงศ์มูลิทธิการ, 2552) โดยผู้ควบคุมงานก่อสร้างให้ความเห็นว่าแรงงานต่างด้าวทำงานได้ไม่เรียบร้อย ทำให้ต้องคอยควบคุมงานอย่างใกล้ชิด (ชิตวิวิธร์ สัตยชิตอริย, 2552)

งานที่ลูกค้าไม่พอใจและมีการสั่งให้แก้ไขอยู่เสมอ โดยส่วนใหญ่เป็นงานบ้านหรืองานอาคาร เนื่องจากเป็นงานจุกจิกและมีรายละเอียดสูง งานที่มีการแก้ไขเป็นประจำ ได้แก่ งานพื้นงานฉาบผนัง งานสี งานไม้ งานติดบานประตู งานหลังคา งานซึลิกอนตามรอยต่อ รอยเชื่อม และงานที่ผู้ควบคุมงานยังไม่ได้อนุมัติให้ทำต่อ เป็นต้น เมื่อแรงงานมีทักษะความสามารถไม่เพียงพอและไม่มีความละเอียดรอบคอบ จะส่งผลให้งานขาดความประณีตและไม่ได้มาตรฐานตามที่กำหนด หากลูกค้าสั่งให้มีการแก้ไขงานจะส่งผลให้ผู้รับเหมาเสียค่าใช้จ่ายและเวลาเพิ่มเติมจากการต้องทำงานใหม่เพื่อให้ตรงกับความต้องการ ซึ่งผู้รับเหมาเองต้องคิดต้นทุนและเวลาเพื่อความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นจากการแก้ไขงาน โดยการเร่งทำงานให้เสร็จก่อนกำหนดเพื่อให้เหลือเวลาไว้สำหรับการแก้ไข (ผู้รับเหมา C1, C2, C6 และ C12, สัมภาษณ์, มกราคม-พฤษภาคม, 2556)

งานที่แรงงานต่างด้าวทำจะออกมาดีจนลูกค้ามีความพอใจหรือไม่นั้น ส่วนหนึ่งมาจากการควบคุมงานของหัวหน้าชุด หากหัวหน้าชุดมีการสอนงาน ควบคุมงาน และสั่งแก้ไขงานที่ไม่ได้มาตรฐานในขณะที่แรงงานทำงานทันที ย่อมทำให้ผลงานออกมาดี และยังช่วยให้แรงงานต่างด้าวสามารถเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานในขั้นต่อไป (ผู้รับเหมา C8, และ C10, สัมภาษณ์, มกราคม-มิถุนายน, 2556) นอกจากนี้ผลงานที่ได้รับจากแรงงานต่างด้าวจะมีคุณภาพหรือไม่ ยังขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้รับเหมาในการคัดเลือกแรงงานที่มีความสามารถเข้ามาทำงาน เพราะแรงงานต่างด้าวที่มีฝีมือดีไม่ต่างจากแรงงานไทยนั้นมืออยู่ เพียงแต่อาจต้องเสียเวลาในการสื่อสารมากกว่าแรงงานไทย (ผู้รับเหมา C9, สัมภาษณ์, พฤษภาคม, 2556)

สรุปการวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างผู้รับหมาก่อสร้างที่ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ พบว่าปัญหานี้มีความถี่ของการเกิดอยู่ในระดับปานกลาง ความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับปานกลาง ความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับมาก ความสำคัญด้านต้นทุนอยู่ในระดับน้อย และความสำคัญด้านเวลาอยู่ในระดับน้อย ซึ่งแสดงเหตุผลสนับสนุนได้ดังต่อไปนี้

- 1) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความถี่อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากงานที่ลูกค้ำมีการสั่งแก้ไขมาก คือ งานบ้านและงานอาคาร เพราะเป็นงานที่ต้องอาศัยความประณีตและละเอียดรอบคอบ ซึ่งแรงงานต่างด้าวไม่มีทักษะและความสามารถเพียงพอจึงทำให้เกิดปัญหาอยู่เสมอ แต่การเกิดปัญหาการสั่งแก้ไขงานจากลูกค้ำส่วนหนึ่งนั้นเป็นผลจากการควบคุมงานของหัวหน้าชุดด้วย หากหัวหน้าชุดมีการสอนงาน คอยควบคุมมาตรฐาน และแก้ไขงานก่อนส่งถึงมือลูกค้ำจะทำให้เกิดปัญหาน้อยลง
- 2) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากส่วนหนึ่งมีการควบคุมการทำงานของแรงงานต่างด้าวจากหัวหน้าชุด ในการการดูแลมาตรฐานงาน จึงทำให้งานที่ต้องแก้ไขเป็นงานที่มีรายละเอียดเล็กน้อย การคิดงบประมาณเพื่อความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นจากการแก้ไขงาน จะช่วยให้ผลกระทบด้านต้นทุนลดน้อยลง นอกจากนี้ยังพบว่า การเลือกแรงงานต่างด้าวที่มีฝีมือเข้ามาทำงานหรือให้แรงงานทำงานตามความสามารถยังช่วยลดปัญหาการแก้ไขงานจากลูกค้ำ
- 3) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการแก้ไขงานจากลูกค้ำ เช่น งานบ้านและงานอาคาร เป็นงานจุกจิก ต้องมีการแก้ไขอยู่ตลอดเวลา โดยการแก้ไขบางอย่างจำเป็นต้องมีการรื้อ ทับ และสร้างใหม่ ซึ่งทำให้ต้องเสียระยะเวลาเพิ่มเติมมาก และจะส่งผลกระทบมากยิ่งขึ้นในกรณีที่ผู้รับหมาก่อสร้างไม่มีการเผื่อระยะเวลาสำหรับการแก้ไขงาน นอกจากนี้ในส่วนของแรงงานต่างด้าวที่ไม่มีทักษะจะทำงานช้ากว่าปกติจากการต้องคอยสอน หรือแนะนำจากหัวหน้าชุดควบคู่กันไปกับการทำงาน

6.1.3 การมีประสิทธิภาพการทำงานต่ำ

การวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

ประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวในงานก่อสร้างยังคงไม่สามารถเทียบเท่ากับแรงงานไทยได้ เนื่องจากแรงงานต่างด้าวขาดความชำนาญในงานที่ทำ ต่างจากแรงงานไทยที่มีพื้นฐานทักษะอาชีพ มีความชำนาญ และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าแรงงานต่างด้าว งานที่แรงงานไทยทำจึงออกมาปริมาณมาก และคุณภาพดีกว่าแรงงานต่างด้าว แต่สิ่งหนึ่งที่แรงงานต่างด้าวมียากกว่าแรงงานไทยคือความขยัน เพราะปัญหาหลักที่พบจากแรงงานไทยคือลักษณะนิสัย แรงงานไทยส่วนใหญ่ทำงานตามอารมณ์และมักมีการหยุดงานตามใจชอบ ทำให้ผู้รับเหมาควบคุมงานก่อสร้างยากมากขึ้น การจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทนแรงงานไทยในส่วนนี้จึงช่วยแก้ปัญหาจากแรงงานไทยได้ในระดับหนึ่ง แต่จะเสียเวลามากขึ้นในเรื่องของการสื่อสารและประสิทธิภาพของงานที่ได้รับ (โดยผู้รับเหมา C1, C8 และ C11, สัมภาษณ์, มกราคม-กุมภาพันธ์, 2556) โดยพบว่า การจ้างแรงงานต่างด้าวทักษะต่ำ (Low-Skilled) เพิ่มขึ้นร้อยละ 10 จะส่งผลให้ผลิตภาพลดลงร้อยละ 5 แต่หากจ้างแรงงานต่างด้าวทักษะต่ำทำงานร่วมกับแรงงานทักษะของไทยจะทำให้ผลิตภาพเพิ่มขึ้น (วาทีณี แก้วทับทิม, 2553)

ประสิทธิภาพการทำงานนอกจากจะขึ้นอยู่กับตัวแรงงานต่างด้าวแล้ว ยังขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ผู้รับเหมามอบหมายด้วยว่าเป็นอย่างไร งานที่ต้องใช้ทักษะความชำนาญ รวมถึงงานที่มีความสลับซับซ้อนในแต่ละขั้นตอนและต้องใช้เวลาทำความเข้าใจมาก ควรเลือกให้แรงงานไทยทำจะดีกว่าเพราะสามารถสื่อสารและอธิบายได้ง่าย หากให้แรงงานต่างด้าวทำจะต้องเสียเวลาจากการสื่อสารและการเรียนรู้งานเป็นเวลานาน ซึ่งจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานต่ำ แรงงานต่างด้าวจึงเหมาะกับงานที่ไม่ต้องใช้ความเข้าใจมากนัก (ชิตวิทย์ สัตยชิตอริย, 2552) นอกจากนี้เหตุผลที่ทำให้แรงงานต่างด้าวมีการสร้างผลผลิตในดัดต่ำ ยังเกิดจากการหมุนเวียนแรงงานที่มีระยะเวลาการทำงานสั้น จึงทำให้นายจ้างขาดแรงจูงใจในการพัฒนาฝีมือแรงงาน (Oferi, n.d.)

สำหรับแรงงานต่างด้าวที่เดินทางเข้ามาอยู่อาศัยและทำงานก่อสร้างในประเทศไทยเป็นเวลานาน จะมีทักษะฝีมือไม่ต่างจากแรงงานไทยมากนัก งานที่ทำการออกมาจะมีประสิทธิภาพดีหรือไม่จึงขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคคลเป็นหลัก แม้ว่าผลงานที่ได้รับอาจมีความล่าช้ากว่า

แรงงานไทย แต่ความล่าช้าส่วนใหญ่เกิดจากการสื่อสารมากกว่าจากทักษะฝีมือ ถึงอย่างไรก็ตาม ผู้รับเหมายังคงจำเป็นต้องมีการควบคุมงานอย่างเข้มงวดและทั่วถึง พร้อมทั้งสอนงานอยู่เสมอ เพื่อเป็นการเพิ่มทักษะแรงงานต่างด้าวให้มากยิ่งขึ้น (ผู้รับเหมา C2, C4, C5, C6, C10, สัมภาษณ์, มกราคม-มิถุนายน, 2556) เพราะการที่แรงงานต่างด้าวมียกทักษะเพิ่มขึ้นย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพงานดีขึ้นตามลำดับ แม้ว่าจะยังไม่สามารถเทียบเท่าแรงงานฝีมือของไทยได้ แต่แรงงานต่างด้าวสามารถทำงานได้รวดเร็วกว่าเนื่องจากมีความขยัน (ด้านผู้รับเหมา C12, สัมภาษณ์, มกราคม, 2556)

สรุปการวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างผู้รับเหมาก่อสร้างที่ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ พบว่าปัญหานี้มีความถี่ของการเกิดอยู่ในระดับปานกลาง ความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับปานกลาง ความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับปานกลาง ความสำคัญด้านต้นทุนอยู่ในระดับน้อย และความสำคัญด้านเวลาอยู่ในระดับน้อย ซึ่งแสดงเหตุผลสนับสนุนได้ดังต่อไปนี้

- 1) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความถี่อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากผู้รับเหมามีการใช้แรงงานต่างด้าวเพื่อทดแทนแรงงานไทยในส่วนที่ขาดแคลน ควบคู่ไปกับการใช้แรงงานไทยที่มีทักษะฝีมือ และไม่ได้ใช้แรงงานต่างด้าวทำงานทั้งโครงการ จึงทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานโดยรวมไม่ต่ำลงจากเดิม นอกจากนี้ประสิทธิภาพของงานที่ได้ยังขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละบุคคลด้วย เพราะแรงงานต่างด้าวบางคนมีทักษะฝีมือและสามารถทำงานได้รวดเร็วกว่าแรงงานไทยจากความขยัน
- 2) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากในปัจจุบันประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวเพิ่มมากขึ้น จากการอาศัยและทำงานด้านก่อสร้างเป็นเวลานาน ประกอบกับคุณภาพงานจะดีหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับการควบคุมงานของหัวหน้าชุดเป็นหลัก หากมีการควบคุมงานดีจะทำให้ผลงานที่ได้ออกมาดีและมีคุณภาพ จึงไม่มีผลกระทบต่อต้นทุนมากนัก
- 3) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากแรงงานต่างด้าวมียกความขยันเข้ามาทดแทนทักษะการทำงาน แม้ว่าประสิทธิภาพการทำงานจะไม่สามารถเทียบเท่าแรงงานไทยได้ก็ตาม เวลาที่เสียจึงเกิดจากการฝึกสอนเพื่อให้

แรงงานต่างด้าวเรียนรู้การทำงาน แต่แรงงานจะมีทักษะฝีมือเพิ่มขึ้นจนมีความสามารถใกล้เคียงกับแรงงานไทยในเวลาต่อมา การเสียเวลาจึงมีผลมากกับแรงงานที่เริ่มเรียนรู้งานเท่านั้น

6.1.4 การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ของผู้รับเหมาอย่างไม่เหมาะสม

การวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

เครื่องมือและอุปกรณ์ก่อสร้างถือเป็นของเฉพาะทางที่ใช้ในสาขาวิชาชีพ ผู้รับเหมาทำหน้าที่เป็นผู้จัดหาให้กับแรงงานของตน หรือผู้รับเหมาช่วงได้ใช้ทำงาน ในส่วนของแรงงานหรือช่างที่ทำงานก่อสร้างเป็นอาชีพหลักจะมีเครื่องมือและอุปกรณ์ส่วนตัวที่ใช้ประจำเป็นของตนเอง จึงรู้จักวิธีการใช้งาน และวิธีการรักษาเครื่องมือและอุปกรณ์เป็นอย่างดี ต่างกับแรงงานต่างด้าวที่พื้นฐานดั้งเดิมไม่ได้มีการประกอบอาชีพด้านนี้มาก่อน อาศัยการใช้งานเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ผู้รับเหมาจัดหาไว้ให้ ทำให้พบปัญหาตามมามีคือ การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ของผู้รับเหมาอย่างไม่เหมาะสมจนเกิดความเสียหาย (Oferi, n.d.)

ลักษณะที่พบจากการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ของแรงงานต่างด้าวคือ มีการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ของผู้รับเหมาอย่างไม่ระมัดระวัง ไม่ถนอมเครื่องมือ หรือใช้เครื่องมือผิดประเภทงาน เช่น การใช้เลื่อยวงเดือนหรือลูกหมูเพื่อตัดเหล็ก แต่ใช้ใบตัดปูน การใช้ไขควงจัดหรือตอกตะปู เป็นต้น นอกจากนี้ยังเกิดปัญหาเกี่ยวกับเครื่องจักรหนักหรือทาวเวอร์เครน เช่น การห้อยโหนเครื่องจักร การผูกมัดผิดวิธี เป็นต้น ปัญหาเหล่านี้ทำให้ผู้รับเหมาต้องเสียเวลาในการสอนเพื่อให้ใช้งานอย่างถูกต้อง เพราะเครื่องมือและอุปกรณ์มีราคาแพง หากเกิดความเสียหายจะส่งผลกระทบต่อต้นทุนมาก (ผู้รับเหมา C1, C5, C6, C11 และ C12, สัมภาษณ์, มกราคม-พฤษภาคม, 2556)

ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยส่วนใหญ่พบในแรงงานที่เข้ามาทำงานใหม่มากกว่าแรงงานเก่า เนื่องจากความไม่คุ้นเคยและไม่มีความรู้ในการใช้งานจึงทำให้ใช้งานอย่างไม่วิธี และการที่อุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้เป็นของผู้รับเหมา เป็นเหตุผลสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้แรงงานต่างด้าวใช้โดยไม่ใส่ใจต่อความเสียหายที่เกิดขึ้น เพราะถือว่าไม่ใช่อุปกรณ์ของตนเอง จึงจำเป็นต้องมีการแก้ไขโดยการฝึกใช้งานเครื่องมือและคอยควบคุมการทำงาน โดยการจัดให้อยู่กับหัวหน้าชุดเพื่อสอน

งาน และต้องมีการเพิ่มมูลค่าความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นกับเครื่องมือ และอุปกรณ์ในงบประมาณโครงการ เพื่อให้ไม่ส่งผลกระทบต่อต้นทุน (ผู้รับเหมา C1 และ C2, สัมภาษณ์, มกราคม-กุมภาพันธ์, 2556) หากผู้รับเหมามีการใช้หัวหน้าชุดควบคุมงานในแต่ละจุดเป็นอย่างดี มีการสอนหรือฝึกอบรมการใช้อุปกรณ์ใหม่ๆ ให้กับแรงงานที่ไม่เคยใช้ก่อนอยู่เสมอ จะทำให้ปัญหานี้ลดน้อยลง (ผู้รับเหมา C8, C9 และ C10, สัมภาษณ์, มกราคม-มิถุนายน, 2556)

สรุปการวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างผู้รับเหมาก่อสร้างที่ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์พบว่าปัญหานี้มีความถี่ของการเกิดอยู่ในระดับปานกลาง ความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับปานกลาง ความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับปานกลาง ความสำคัญด้านต้นทุนอยู่ในระดับน้อยและความสำคัญด้านเวลาอยู่ในระดับน้อย ซึ่งแสดงเหตุผลสนับสนุนได้ดังต่อไปนี้

- 1) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความถี่อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากแรงงานต่างด้าวไม่ทราบว่าอุปกรณ์และเครื่องมือแต่ละประเภทมีความแตกต่างในการใช้งานอย่างไร ซึ่งพบปัญหานี้บ่อยในแรงงานที่เพิ่งรับเข้ามาทำงานใหม่ และด้วยเหตุผลที่อุปกรณ์ไม่ใช่ของตนเอง จึงทำให้มีการใช้งานโดยปราศจากการรักษา แต่การทำงานจะมีหัวหน้าชุดเป็นผู้ควบคุมดูแล หากเป็นอุปกรณ์ใหม่ๆ จะมีการสอนหรือฝึกอบรมก่อนเสมอ จึงทำให้ไม่เกิดปัญหานี้มากนัก
- 2) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากเครื่องมือใหม่ๆ ที่มีราคาแพงและแรงงานต่างด้าวไม่เคยใช้มาก่อนจะมีการสอนและควบคุมงานจากหัวหน้าชุดเสมอ เครื่องมือที่เสียหายส่วนใหญ่จึงเป็นเครื่องมือช่างทั่วไปที่มีการใช้งานผิดประเภท หรือใช้โดยไม่มีการดูแลรักษา
- 3) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากการเสียหายของเครื่องมือไม่ส่งผลกระทบต่อด้านเวลามาก เพราะสามารถซื้อหรือซ่อมแซมให้ใช้งานได้ตามปกติ แต่จะมีปัญหาจากการเสียเวลาฝึกสอนการใช้งานแก่แรงงานที่เข้ามาใหม่ หรือเป็นเครื่องมือที่แรงงานต่างด้าวไม่เคยใช้มาก่อน เพราะต้องอาศัยความเข้าใจในการทำงานและมีอุปสรรคทางภาษาในการอธิบาย

6.1.5 การขาดความรู้ในเรื่องวัสดุก่อสร้าง

การวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

แรงงานต่างด้าวยังคงขาดความรู้ในเรื่องวัสดุก่อสร้าง เนื่องจากวัสดุในงานก่อสร้างมีหลายชนิด หลายประเภท แตกต่างกันไปตามลักษณะการใช้งาน แรงงานต่างด้าวจึงเกิดความไม่เข้าใจ และสับสนในการใช้งานเพราะการไม่มีความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน หรือไม่เคยใช้วัสดุบางประเภทมาก่อน จนทำให้มีการใช้โดยไม่ทราบถึงคุณลักษณะของวัสดุแต่ละชนิด ตัวอย่างที่พบในงานสี เช่น ไม่สามารถผสมสีได้ ทาสีเสร็จแล้วไม่เก็บและทิ้งไว้จนแห้ง แปรงทาสีไม่มีการล้างเก็บ เป็นต้น ตัวอย่างที่พบในงานปูน เช่น ไม่ทราบว่าปูนชนิดไหนใช้กับงานประเภทใด การผสมปูนไม่เป็น ไม่รู้ระยะเวลาแข็งตัวของปูน กองปูนไว้ไม่เก็บจนแข็ง เป็นต้น ซึ่งการใช้วัสดุก่อสร้างโดยไม่รู้คุณสมบัตินี้เองทำให้ผู้รับเหมาต้องสูญเสียวัสดุที่ใช้จากการเสียหายแตกหัก ทำให้เสียต้นทุนและเวลาจัดซื้อวัสดุใหม่ (ผู้รับเหมา C1, C5 และ C11, สัมภาษณ์, มกราคม-กุมภาพันธ์, 2556)

ในโครงการบ้านอาจพบความเสียหายของวัสดุจากการขาดความรู้ของแรงงานต่างด้าวน้อยกว่าโครงการลักษณะอื่น เนื่องจากวัสดุที่ใช้ไม่มีอะไรแปลกใหม่ แรงงานต่างด้าวจึงคุ้นเคยและรู้จักดี เช่น งานฝ้า ยิปซัมบอร์ด ฝ้าวอลล์บอร์ด สมาร์ทบอร์ด เป็นต้น แต่หากเป็นงานที่มีลักษณะแปลกหรือแรงงานไม่เคยทำ เช่น งานสี อีพ็อกซี่ งานในส่วนนี้จะต้องมีการสอนและควบคุมงานเองเพิ่มมากขึ้น ปัญหาการเสียหายของวัสดุจะจึงไม่มีผลกระทบมากเท่ากับเครื่องมือที่ซื้อมาใหม่แล้วแรงงานไม่เคยใช้ (ผู้รับเหมา C12, สัมภาษณ์, มกราคม, 2556)

สำหรับแรงงานที่มีการผ่านการทำงานในลักษณะเดิมหลายๆ ครั้ง จะทำให้สามารถเรียนรู้เรื่องวัสดุมากขึ้น เพราะผู้รับเหมาส่วนใหญ่จะรับงานในลักษณะที่ตนเองถนัด วัสดุที่ใช้จึงไม่แปลกใหม่ต่อแรงงานต่างด้าว ส่งผลให้แรงงานมีประสบการณ์และสามารถใช้วัสดุได้อย่างดี นอกจากนี้การทำงานทุกครั้งจะมีหัวหน้าชุดคอยควบคุมงานอยู่เสมอ จะทำให้ปัญหาในด้านนี้เกิดน้อยลง (ผู้รับเหมา C8, C9 และ C10, สัมภาษณ์, มกราคม-มิถุนายน, 2556)

สรุปการวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างผู้รับเหมาก่อสร้างที่ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ พบว่าปัญหานี้มีความถี่ของการเกิดอยู่ในระดับปานกลาง ความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับปานกลาง ความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับปานกลาง ความสำคัญด้านต้นทุนอยู่ในระดับน้อย และความสำคัญด้านเวลาอยู่ในระดับน้อย ซึ่งแสดงเหตุผลสนับสนุนได้ดังต่อไปนี้

- 1) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความถี่อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากแรงงานต่างด้าวส่วนหนึ่งไม่ทราบว่าจะวัสดุต้องใช้อย่างไร จึงทำตามคำสั่งโดยที่ไม่รู้คุณสมบัติของวัสดุ รวมถึงการไม่รู้วิธีการเก็บรักษาหลังการใช้งาน แต่ในงานที่มีการใช้วัสดุไม่แปลกใหม่ แรงงานจะมีความคุ้นเคยและสามารถใช้อย่างถูกวิธี เพราะมีการใช้งานซ้ำๆ อยู่เสมอ
- 2) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากวัสดุที่เสียหายจะส่งผลต่อเงินลงทุนที่ต้องซื้อวัสดุเพิ่มเพื่อทำงาน แต่วัสดุนั้นไม่ได้มีราคาสูงมากนัก หากเป็นวัสดุที่มีราคา หรือวัสดุที่แปลกใหม่จะต้องมีการควบคุมการใช้งานจากหัวหน้าชุด
- 3) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากต้องเสียเวลาการตั้งซื้อวัสดุเพิ่มเติมเมื่อเกิดความเสียหาย และเสียเวลาจากการสอนให้เรียนรู้การใช้งานในวัสดุใหม่ๆ แต่หากเป็นวัสดุที่มีการใช้งานเป็นประจำจะเกิดความเสียหายเพียงเล็กน้อยคือ การเสียหายจากการทำงานตามปกติ จึงไม่ส่งผลกระทบต่อเวลา

6.2 การลงทุนพัฒนาทักษะ

6.2.1 ค่าใช้จ่ายและเวลาในการสอนหรือฝึกอบรม

การวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

การจ้างแรงงานต่างด้าวในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างจะไม่พบแรงงานที่มีทักษะฝีมือมากนัก เนื่องจากงานก่อสร้างเป็นงานที่ต้องอาศัยความชำนาญ และไม่สามารถเรียนรู้ได้จากหลักสูตรของทางภาครัฐบาล หรือตามโรงเรียนต่างๆ การพัฒนาฝีมือจึงเป็นลักษณะการสอนแบบถ่ายทอดความรู้ การคลุกคลีกับผู้มีความชำนาญ และการฝึกฝนปฏิบัติงานเป็นเวลานาน จึงทำให้แรงงาน

ต่างด้าวยังคงขาดทักษะฝีมือ เพราะผู้รับเหมามองว่าไม่คุ้มค่ากับเงินลงทุนในการสอนหรือฝึกอบรม แรงงานต่างด้าว เมื่อเทียบกับผลงานที่ได้มาในภายหลังจากการได้รับการฝึกอบรมเป็นเวลานาน จนกว่าจะเกิดความชำนาญ เนื่องจากแรงงานต่างด้าวมักใช้จ่ายในการต่ออายุการทำงานและการ ตรวจสอบสภาพที่สูง รวมถึงการเดินทางไปพิสูจน์สัญชาติที่ประเทศต้นทางของแรงงาน นอกจากนี้ เมื่อแรงงานต่างด้าวมีความรู้ความสามารถภายหลังการฝึกอบรมแล้ว อาจเดินทางกลับไปทำงานยัง ประเทศบ้านเกิดของตน จึงไม่ทำการส่งเสริมการพัฒนาแรงงานต่างด้าว และยังคงนิยมสนับสนุน แรงงานไทยมากกว่าเนื่องจากมีค่าใช้จ่ายน้อยกว่าแรงงานต่างด้าวมาก (ชิติวีร์ สัตยชิตอริย, 2552)

การพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวโดยทั่วไปจะเป็นลักษณะของหัวหน้างานเป็นผู้สอน จึงทำให้ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการลงทุน แต่จะเสียเวลาการทำงานมากจากการเรียนรู้ของแรงงาน ที่ไม่มีทักษะ การเรียนรู้และทำงานไปด้วยของแรงงานต่างด้าวจะทำให้งานมีความล่าช้าใน ช่วงแรก แต่เมื่อเริ่มมีการพัฒนาฝีมือจะทำให้ทักษะการทำงานเพิ่มมากขึ้น ประกอบการงานที่มี ลักษณะซ้ำๆ ยิ่งช่วยเพิ่มประสบการณ์ให้กับแรงงาน ส่งผลให้งานดำเนินไปได้อย่างรวดเร็วในเวลา ต่อมา (ผู้รับเหมา C1, C2, C8, C9, C11 และ C12, สัมภาษณ์, มกราคม-พฤษภาคม, 2556)

ข้อดีของการใช้หัวหน้างาน หรือแรงงานเก่าที่มีประสบการณ์เป็นผู้สอนแรงงานใหม่คือ ช่วยลดปัญหาทางด้าน การสื่อสารระหว่างผู้สอนและผู้รับการสอน นอกจากนี้หัวหน้างานยังสามารถเลือกแรงงานให้ทำงานได้เหมาะสมกับงานที่ทำและความสามารถของบุคคลอีกด้วย (ผู้รับเหมา C7, สัมภาษณ์, มกราคม, 2556)

แต่การสอนหรือพัฒนาฝีมือแรงงานต่างด้าวจะเกิดผลหรือไม่ขึ้น อยู่ความสามารถของ บุคคลว่าจะเรียนรู้ได้มากเท่าไร เนื่องจากการหลั่งไหลของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศไทย เป็นจำนวนมาก ล้วนแล้วแต่เข้ามาเพื่อประกอบอาชีพที่ให้ค่าแรงสูงกว่าประเทศของตน แรงงาน บางส่วนไม่มีพื้นฐานทางอาชีพก่อสร้างมาก่อน ซึ่งพบว่าส่วนใหญ่จะมีพื้นฐานทางอาชีพเป็น เกษตรกรเหมือนกับคนไทย หากแรงงานเหล่านี้มีความพยายาม ขยันหาความรู้ ประกอบกับ หัวหน้างานมีการสอนที่ดี จะสามารถเลื่อนขั้นจากกรรมกรไปเป็นช่างก่อ ช่างฉาบ และหัวหน้าชุด ต่อไปได้ ส่วนแรงงานที่ไม่พัฒนาตนเองจะเป็นได้แค่กรรมกรเท่านั้น (ผู้รับเหมา C1 และ C9, สัมภาษณ์, กุมภาพันธ์-พฤษภาคม, 2556)

สำหรับแรงงานต่างด้าวที่อยู่อาศัยในประเทศไทยมานาน ไม่จำเป็นต้องมีการสอนหรือฝึกอบรม เนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่มีทักษะที่ดี และผ่านการทำงานด้านก่อสร้างมาอยู่แล้ว หัวหน้าชุดจึงมีหน้าที่เพียงแค่คอยดูแลและกำกับงาน (ผู้รับเหมา C5 และ C10, สัมภาษณ์, มกราคม-มิถุนายน, 2556) การอบรมจะมีเพียงบางเรื่องเท่านั้น ได้แก่ การอบรมก่อนเริ่มปฏิบัติงาน หรือการอบรมในงานที่มีความอันตราย โดยแผนกความปลอดภัยโครงการจะเป็นผู้รับผิดชอบ (ผู้รับเหมา C1 และ C6, สัมภาษณ์, กุมภาพันธ์-พฤษภาคม, 2556)

สรุปการวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างผู้รับเหมาก่อสร้างที่ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ พบว่าปัญหานี้มีความถี่ของการเกิดอยู่ในระดับปานกลาง ความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับปานกลาง ความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับปานกลาง ความสำคัญด้านต้นทุนอยู่ในระดับน้อย และความสำคัญด้านเวลาอยู่ในระดับน้อย ซึ่งแสดงเหตุผลสนับสนุนได้ดังต่อไปนี้

- 1) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความถี่อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานต่างด้าวโดยทั่วไปจะเป็นลักษณะของการสอนงานจากหัวหน้าชุดที่มีทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน จึงไม่เกิดปัญหาเกี่ยวกับการลงทุนพัฒนาทักษะ แต่จะมีการอบรมแรงงานก่อนเริ่มปฏิบัติงาน หรืองานที่มีความอันตราย
- 2) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากการพัฒนาฝีมือโดยอาศัยการสอนของหัวหน้าชุดที่มีความรู้และประสบการณ์ควบคู่ไปกับการทำงานทำให้เสียค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมจากการฝึกฝน แต่จะมีค่าใช้จ่ายจากความเสียหายที่เกิดจากการดูแลไม่ทั่วถึงของหัวหน้าชุด หรือการอบรมความปลอดภัย
- 3) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากการฝึกฝนและพัฒนาแรงงานขาดทักษะ โดยอาศัยหัวหน้าชุดในการสอนควบคู่ไปกับการทำงานจะมีผลทำให้เสียเวลาการทำงานอย่างมากในช่วงระยะเวลาแรก แต่ทักษะของแรงงานจะเพิ่มขึ้นในเวลาต่อมา ซึ่งทำให้ระยะเวลาการทำงานมีความรวดเร็วขึ้น

6.2.2 การกีดกันการพัฒนาของแรงงานต่างด้าวจากแรงงานไทย

การวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

ปัญหาการกีดกันการพัฒนาฝีมือของแรงงานต่างด้าวจากแรงงานไทย เกิดจากการที่แรงงานไทยในอุตสาหกรรมก่อสร้างมีการอบรมพัฒนาทักษะฝีมืออย่างต่อเนื่อง ด้วยเหตุผลที่ว่างานในบางงานจำเป็นต้องใช้ใบประกอบวิชาชีพในการทำงาน เช่น งานเชื่อม เป็นต้น แรงงานไทยจึงมีการฝึกฝนและพัฒนาตนเอง เพื่อทำการสอบให้ได้รับใบประกอบวิชาชีพจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ต่างกับแรงงานต่างด้าวที่มีการอบรมพัฒนาทักษะฝีมือน้อย เนื่องจากเหตุผลด้านต้นทุนที่มีจำนวนสูง และเมื่อฝึกอบรมแล้วอาจมีการย้ายหรือกลับไปทำงานยังประเทศของตน จึงทำให้ผู้รับเหมาไม่ส่งแรงงานต่างด้าวไปฝึกอบรม ส่งผลให้เกิดการกีดกันการพัฒนาฝีมือของแรงงานต่างด้าวจากแรงงานไทย (จิตติวิตร์ สัตยจิตติริย, 2552) เนื่องจากการพัฒนาฝีมือของแรงงานไทยเพิ่มมากขึ้น ขณะที่ทักษะฝีมือของแรงงานต่างด้าวไม่สามารถพัฒนาให้เทียบเท่ากับแรงงานไทยได้ แรงงานต่างด้าวส่วนมากจึงยังคงอยู่ในประเภทแรงงานทักษะต่ำต่อไป ผู้รับเหมาจึงไม่สามารถใช้แรงงานต่างด้าวทดแทนแรงงานไทยที่มีทักษะฝีมือได้ นอกจากนี้ยังเกิดปัญหาจากการทำงานร่วมกันระหว่างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวอีกด้วย

การกีดกันการพัฒนาแรงงานต่างด้าวจากแรงงานไทยที่พบในโครงการก่อสร้าง ส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นในลักษณะของความไม่พอใจและเขม่นกัน เช่น ในกรณีที่งานมีความเร่งรีบและผู้รับเหมามีความจำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าวทำงานก่อน แล้วจึงให้แรงงานไทยเก็บงานที่หลัง เมื่อแรงงานต่างด้าวทำงานแล้วไม่สมบูรณ์ ต้องมีการปรับปรุงโดยให้แรงงานไทยเข้าไปเก็บงานต่อ แรงงานไทยจะเกิดความไม่พอใจ เพราะหากให้แรงงานไทยลงมือทำเองแต่ต้นจะไม่ต้องแก้ไขงานหลายรอบ เป็นต้น หรือในกรณีการทำงานด้วยกัน แรงงานไทยจะมีรวมกลุ่มกันกดดันแก่แรงงานต่างด้าวเพราะถือตัวเองว่าเป็นคนไทย แรงงานไทยส่วนใหญ่จึงทำงานร่วมกับแรงงานต่างด้าวโดยตรงไม่ได้ ต้องมีการแก้ปัญหาด้วยการจับแยกชุดกันทำงานหรือให้อยู่คนละจุดกัน (ผู้รับเหมา C1, C11 และ C12, สัมภาษณ์, มกราคม-กุมภาพันธ์, 2556) นอกจากนี้ยังพบปัญหาการทะเลาะวิวาทนอกสถานที่ทำงานจากการดื่มสุราแล้วขาดสติ ซึ่งปัญหาเริ่มต้นมาจากการไม่พอใจกันในที่ทำงาน (ผู้รับเหมา C5, C6 และ C9, สัมภาษณ์, มกราคม-พฤษภาคม, 2556)

สัดส่วนของแรงงานถือว่ามีความสัมพันธ์กับการเกิดปัญหานี้อย่างมาก ในโครงการที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวน้อยกว่าแรงงานไทยมาก หรือแรงงานไทยน้อยกว่าแรงงานต่างด้าวมักจะไม่มีผลกระทบ เนื่องแรงงานฝายน้อยจะถูกกลืนไปกับแรงงานฝ่ายที่มากกว่า และยิ่งแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในประเทศไทยมานาน สามารถพูดภาษาไทยได้ จะยิ่งไม่มีผลกระทบต่อการกีดกันจากแรงงานไทย (ผู้รับเหมา C2, C8 และ C10, สัมภาษณ์, มกราคม-มิถุนายน, 2556)

สรุปการวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างผู้รับเหมาก่อสร้างที่ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ พบว่าปัญหานี้มีความถี่ของการเกิดอยู่ในระดับน้อย ความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับน้อย ความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับน้อย ความสำคัญด้านต้นทุนอยู่ในระดับน้อยที่สุด และ ความสำคัญด้านเวลาอยู่ในระดับน้อยที่สุด ซึ่งแสดงเหตุผลสนับสนุนได้ดังต่อไปนี้

- 1) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความถี่อยู่ในระดับน้อย เนื่องจากโดยปกติแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวจะมีการแยกชุดกันทำงาน ไม่มีการทำงานทำงานร่วมกัน แรงงานต่างด้าวจึงไม่ถูกกีดกันการพัฒนาฝีมือจากแรงงานไทย แต่จะเป็นลักษณะของการไม่ชอบหน้ากัน หรือการทะเลาะเบาะแว้งกันมากกว่า จึงทำให้ปัญหานี้เกิดขึ้นน้อย
- 2) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับน้อย เนื่องจากปัญหาการทะเลาะกันของแรงงาน หรือการไม่ชอบหน้ากันไม่ส่งผลกระทบต่อต้นทุนการทำงาน
- 3) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับน้อย เนื่องจากการแยกชุดกันทำงานระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าว ช่วยลดปัญหาความไม่พอใจระหว่างกันจากแรงงานทั้ง 2 ฝ่าย ปัญหาการทะเลาะหรือขัดข้องใจกันในการทำงานจึงเกิดน้อยและไม่ส่งผลกระทบต่อเวลาการทำงาน

6.3 สรุปท้ายบท

แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้างจำนวนมากยังคงขาดทักษะการทำงาน เนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่เข้าประเทศไทยมาเพื่อหางานที่ให้ค่าจ้างสูงกว่าประเทศของตน ทำให้แรงงานเหล่านี้ไม่มีพื้นฐานหรือทักษะการทำงานด้านการก่อสร้างมาก่อน ซึ่งถือเป็นส่วนสำคัญในการ

สร้างปัญหาและผลกระทบต่อผู้รับเหมาจากการขาดทักษะของแรงงาน โดยพบว่า การขาดทักษะของแรงงานต่างด้าวก่อให้เกิดปัญหาการใช้วัสดุก่อสร้างอย่างสิ้นเปลืองมากที่สุด ทั้งการทำงานเสียหายแล้วต้องแก้ไขหรือการใช้วัสดุโดยไม่คำนึงถึงความประหยัด ทำให้ผู้รับเหมาต้องเสียค่าใช้จ่ายและระยะเวลาในการจัดหาวัสดุมาทดแทน สำหรับคุณภาพของงานที่ได้จากแรงงานต่างด้าวจะขึ้นอยู่กับ การควบคุมงานของหัวหน้าชุดเป็นหลัก ปัญหาถูกค่าไม่พอใจและสั่งให้ผู้รับเหมา มีการแก้ไขงานเกิดขึ้นกับงานที่ต้องอาศัยความประณีต เช่น งานบ้าน เป็นต้น เมื่อมีการแก้ไขเป็นจำนวนมาก หรืองานแก้ไขได้ยาก จะส่งผลกระทบต่อเวลาการทำงานของผู้รับเหมาเป็นอย่างยิ่ง ด้านประสิทธิภาพของแรงงานต่างด้าวเมื่อเทียบกับแรงงานไทยในปัจจุบันพบว่ามี การพัฒนาขึ้น แต่ยังคงไม่สามารถทดแทนแรงงานไทยในงานที่ต้องใช้ทักษะฝีมือได้ นอกจากนี้การใช้วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือของผู้รับเหมา พบว่ายังคงเกิดปัญหาจากการขาดความรู้และประสบการณ์ จึงทำให้มีการใช้งานผิดประเภท หรือเก็บรักษาไม่ถูกวิธี โดยจะเกิดขึ้นมากกับแรงงานที่เข้ามาทำงานใหม่ ทำให้ผู้รับเหมา ยังคงต้องมีการควบคุมงานขณะแรงงานต่างด้าวปฏิบัติงานตลอดเวลา

การพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวโดยการฝึกอบรม ถือว่าไม่คุ้มค่าต่อการลงทุน เนื่องจากผู้รับเหมาต้องเสียกับการสูญเสียเวลาและค่าใช้จ่าย เพราะต้องใช้เวลานานกว่าแรงงาน จะเกิดความชำนาญ ประกอบกับการลงทุนขอใบอนุญาตทำงานที่มีค่าใช้จ่ายสูง ทำให้เมื่อมีแรงงานหลบหนีจะไม่คุ้มค่าต่อการลงทุน ผู้รับเหมาจึงใช้วิธีการให้แรงงานใหม่เรียนรู้งานจากแรงงานเก่า หรือหัวหน้าชุด การอบรมที่เกิดขึ้นจึงเป็นเพียงเรื่องความปลอดภัยก่อนเริ่มปฏิบัติงาน สำหรับการกีดกันการพัฒนาแรงงานต่างด้าวจากแรงงานไทยพบว่าจะเกิดขึ้นน้อย เนื่องจากแรงงานต่างด้าวกับแรงงานไทยโดยส่วนใหญ่จะมีการแยกชุดกันทำงาน ปัญหาที่เกิดขึ้นจึงเป็นลักษณะของการไม่ชอบหน้า หรือทะเลาะวิวาทกันเองเป็นส่วนมาก

บทที่ 7

การวิเคราะห์สภาพปัญหาด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน

เนื้อหาในบทนี้จะกล่าวถึงการวิเคราะห์สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาในโครงการก่อสร้างในด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน ตามประเด็นปัญหาต่างๆ ที่ได้รวบรวมจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมการสัมภาษณ์เบื้องต้นที่ได้กล่าวมาแล้วในบทที่ 4 โดยแบ่งเนื้อหาในการวิเคราะห์แต่ละประเด็นออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์ และสรุปการวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

จากการสัมภาษณ์ผู้รับเหมาในโครงการต่างๆ ถึงระดับความถี่ ความรุนแรงด้านต้นทุน และความรุนแรงด้านเวลา ในด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มปัญหาการสื่อสาร และกลุ่มปัญหาพฤติกรรมการทำงาน รวมทั้งสิ้นจำนวน 9 ประเด็นปัญหา ทำให้สามารถวิเคราะห์ความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจ้างแรงงานต่างด้าวทั้งในด้านต้นทุนและด้านเวลาของโครงการ โดยพบว่ามีจำนวนของประเด็นปัญหาด้านการสื่อสารและปฏิบัติงาน ซึ่งจัดเป็นปัญหาที่มีความสำคัญ จำนวนทั้งสิ้น 2 ประเด็นด้วยกัน สำหรับรายละเอียดของการวิเคราะห์จากบทสัมภาษณ์ในแต่ละประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นจะได้อธิบายในหัวข้อต่อไป

7.1 การสื่อสาร

7.1.1 ความไม่เข้าใจภาษาระหว่างผู้ควบคุมงานกับแรงงานต่างด้าว

การวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

การสื่อสารระหว่างผู้ควบคุมงานกับแรงงานต่างด้าวนับว่าเป็นปัญหาสำคัญหลักๆ ที่เกิดขึ้นจากการจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากเมื่อผู้ควบคุมงานสื่อสาร หรือสั่งงานแรงงานต่างด้าวแล้วมีความเข้าใจไม่ตรงกัน จะส่งผลให้งานที่ก่อให้เกิดความผิดพลาดเสียหายจนต้องมีการแก้ไขงาน และเกิดความล่าช้า (ผู้รับเหมา C5, C6 และ C9, สัมภาษณ์, มกราคม-พฤษภาคม, 2556)

เหตุผลที่ทำให้พบปัญหานี้อยู่เสมอเนื่องจาก แรงงานต่างด้าวที่เดินทางเข้ามาทำงาน รับเหมาก่อสร้างในประเทศไทยมีการผสมผสานระหว่างแรงงานจากหลายประเทศ ซึ่งแตกต่างกัน ทางด้านภาษา ก่อให้เกิดปัญหาด้านการสื่อสารระหว่างแรงงานต่างด้าวกับนายจ้าง (Oferi, n.d.) และด้วยการสื่อสารคนละภาษากันนี้เอง ส่งผลให้เกิดความผิดพลาดเสียหายในงานที่แรงงานต่าง ด้าวทำ อันเนื่องมาจากความไม่เข้าใจภาษาซึ่งกันและกันอย่างถ่องแท้ระหว่างผู้ควบคุมงานกับ แรงงานต่างด้าว (ณัฐชานันท์ วงศ์มูลทิธิการ, 2552)

การเกิดปัญหานี้จะส่งผลกระทบต่อผู้รับเหมาเป็นอย่างมาก หากพบว่าผู้ควบคุมงานสั่งการ ด้วยภาษาของประเทศต้นทางแรงงานไม่ได้ เนื่องจากสิ่งที่ส่งไปนั้นอาจไม่ตรงกับสิ่งที่แรงงาน ต่างด้าวทำ แม้ว่าแรงงานต่างด้าวจะสามารถฟังภาษาไทยรู้เรื่องบ้างก็ตาม เช่น กรณีที่สั่งให้ไปเก็บ ถังสี แต่แรงงานไปทาสี ทำให้ผู้รับเหมาเสียวัสดุไปโดยใช่เหตุ หรือกรณีที่วิศวกรเดินผ่านหน้า งานพบแรงงานต่างด้าวกำลังทำงานผิดและบอกให้หยุดทำ แต่เมื่อเดินผ่านไปแรงงานก็จะกลับไป ทำงานนั้นต่อเพราะได้รับคำสั่งจากหัวหน้าว่างานนั้นต้องเสร็จ เป็นต้น ในกรณีที่สั่งงานไว้ข้ามวัน จะมีผลด้วยเช่นกัน เช่น สั่งงานไว้ว่าพูนี่ต้องฉาบปูนในส่วนนี้ให้เสร็จ เช้าวันรุ่งขึ้นแรงงานจะ ทำงานทันที โดยไม่ได้สนใจว่างานในส่วนนี้ได้ส่งขออนุมัติเพื่อฉาบจากผู้ควบคุมงานแล้วหรือยัง หากยังไม่ส่งเรื่องขออนุมัติและผู้ควบคุมงานไม่ยอมรับ จะต้องมีการสกัดหรือทุบออกทำให้ สิ้นเปลืองวัสดุและเวลาทำงาน (ผู้รับเหมา C1 และ C11, สัมภาษณ์, มกราคม-กุมภาพันธ์, 2556)

แม้ว่าปัญหานี้จะมีผลต่อผู้ควบคุมงานหรือวิศวกรเป็นอย่างมาก แต่สามารถใช้หัวหน้าชุดที่ สามารถสื่อสารได้ทั้ง 2 ภาษา คือ ภาษาของประเทศต้นทางแรงงานและภาษาไทย เป็นตัวเชื่อมใน การสั่งงานจากผู้ควบคุมงานหรือวิศวกรไปสู่แรงงานได้ โดยจะใช้การจัดหัวหน้าชุดในแต่ละชุด ขึ้นมา เช่น ชุดงานไม้ ชุดงานปูน ชุดงานสี และชุดงานฝ้า เป็นต้น แยกกันไปตามแต่ประเภทของ งานที่แรงงานต่างด้าวสามารถทำได้ จากนั้นจึงทำการสั่งงานผ่านหัวหน้าชุดให้ทำงานตามแผนงาน ในแต่ละจุด (ผู้รับเหมา C2, C7, C8 และ C10, สัมภาษณ์, มกราคม-มิถุนายน, 2556)

การที่แรงงานต่างด้าวทำงานแล้วเกิดความผิดพลาดเสียหาย ส่วนหนึ่งถือเป็นความผิดของ ผู้ควบคุมงานที่สั่งให้แรงงานต่างด้าวทำงานโดยไม่สนใจว่ารับรู้คำสั่งจริงหรือไม่ หลังจากสั่งงาน แล้วไม่คอยดูแล ควบคุม และตรวจสอบงานอย่างสม่ำเสมอ จนทำให้งานเกิดความผิดพลาด

เสียหาย จึงจะกล่าวหาว่าเป็นความผิดของแรงงานต่างด้าวแต่เพียงผู้เดียวไม่ได้ (ผู้รับเหมา C4, สัมภาษณ์, มกราคม, 2556)

สรุปการวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างผู้รับเหมาก่อสร้างที่ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ พบว่าปัญหานี้มีความถี่ของการเกิดอยู่ในระดับมาก ความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับปานกลาง ความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับมาก ความสำคัญด้านต้นทุนและความสำคัญด้านเวลาอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีความสำคัญอยู่ในลำดับที่ 3 จาก 10 ประเด็นปัญหาสำคัญ ซึ่งแสดงผลสนับสนุนได้ดังต่อไปนี้

- 1) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความถี่อยู่ในระดับมาก เนื่องจากในการทำงานก่อสร้างต้องใช้ภาษาสั่งงานตลอดเวลา แต่ภาษาที่แรงงานต่างด้าวและผู้ควบคุมงานใช้เป็นคนละภาษา กัน จึงทำให้แรงงานต่างด้าวขาดความเข้าใจในสิ่งที่ผู้ควบคุมงานสั่งอย่างถ่องแท้ ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวทำงานผิดพลาดและเสียหายตามมา
- 2) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากในแต่ละงานที่ทำจะมีหัวหน้าชุดเป็นผู้ดูแลและคอยควบคุม โดยหัวหน้าชุดนั้นสามารถพูดภาษาเดียวกับแรงงานและภาษาไทยได้ ความเสียหายที่เกิดขึ้นจึงไม่ร้ายแรงเพราะสามารถแก้ไขได้ทันเวลา
- 3) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับมาก เนื่องจากต้องเสียเวลาในการแก้ไขงานหากมีความผิดพลาดเสียหายเกิดขึ้น และยังต้องเสียเวลาการสั่งงานผ่านหลายบุคคลกว่าแรงงานจะเกิดความเข้าใจ วิศวกรหรือผู้ควบคุมงานไม่สามารถสั่งงานกับแรงงานต่างด้าวได้โดยตรงเพราะไม่สามารถพูดภาษาของแรงงานได้

7.1.2 การไม่รู้หนังสือของแรงงานต่างด้าว

การวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

การไม่รู้หนังสือของแรงงานต่างด้าวนับเป็นปัญหาหนึ่งที่ส่งผลให้งานผิดพลาดเสียหาย แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ไม่รู้หนังสือเนื่องจากพื้นฐานทางฐานะที่ยากจน ทำให้ไม่สามารถเข้าถึง

ระบบการศึกษาหรือมีการศึกษาในระดับต่ำ คือ ระดับประถมศึกษาเท่านั้น (พิมพ์ชนก บุลยเลิศ, 2551) ส่งผลให้เกิดปัญหาในงานที่ต้องใช้ทักษะทางภาษา ได้แก่ การอ่าน การเขียน หรือทักษะการคิดคำนวณเบื้องต้น งานที่ทำให้เกิดความผิดพลาดและเสียหาย อันเนื่องมาจากการไม่รู้หนังสือของแรงงานต่างด้าว (ณัฐชานันท์ วงศ์มูลทิธิการ, 2552)

แรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้างโดยส่วนใหญ่ไม่รู้หนังสือ แต่การไม่รู้หนังสือของแรงงานต่างด้าวนั้นไม่ได้ส่งผลให้เกิดความผิดพลาดเสียหายต่องานที่ทำมากมายนัก แต่จะมีผลกระทบในเรื่องการเสียเวลาการทำงาน เช่น การควบคุมผิด การดูแลความปลอดภัย เป็นต้น (ผู้รับเหมา C9, สัมภาษณ์, พฤษภาคม, 2556)

การลดความผิดพลาดเสียหายจากการไม่รู้หนังสือของแรงงานต่างด้าว จำเป็นต้องมีการอบรมก่อนเริ่มปฏิบัติงาน (On The Job Training, OJT) และจัดให้มีล่ามแปลภาษาของแต่ละประเทศ เพื่ออธิบายวิธีการและขั้นตอนในการทำงาน โดยเฉพาะงานที่มีความเสี่ยง งานที่มีมูลค่าสูง และงานที่มีกำหนดระยะเวลา นอกจากนี้แล้วขณะที่แรงงานต่างด้าวปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีหัวหน้าที่พูดภาษาเดียวกับแรงงานได้คอยควบคุม (ผู้รับเหมา C6, สัมภาษณ์, พฤษภาคม, 2556)

การที่แรงงานต่างด้าวไม่รู้หนังสือจะไม่ส่งผลให้งานผิดพลาดเสียหายหากผู้ควบคุมงานหรือวิศวกรทำการสั่งผ่านหัวหน้าชุดที่สามารถพูดภาษาไทยและภาษาของแรงงานได้ พร้อมทั้งมีการควบคุมดูแลอย่างสม่ำเสมอ เพราะโดยส่วนใหญ่แล้วหัวหน้าชุดจะมีความรู้ความสามารถ มีทักษะทางภาษาและคิดคำนวณเบื้องต้น จึงสามารถกระจายงานสู่แรงงานต่างด้าวได้อย่างถูกต้อง (ผู้รับเหมา C2, C8, C10 และ C12, สัมภาษณ์, มกราคม-มิถุนายน, 2556)

สรุปการวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างผู้รับเหมาก่อสร้างที่ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์พบว่าปัญหานั้นมีความถี่ของการเกิดอยู่ในระดับปานกลาง ความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับปานกลาง ความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับปานกลาง ความสำคัญด้านต้นทุนอยู่ในระดับน้อย และความสำคัญด้านเวลาอยู่ในระดับน้อย ซึ่งแสดงเหตุผลสนับสนุนได้ดังต่อไปนี้

- 1) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความถี่อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ไม่รู้หนังสือ หากปล่อยให้มีการทำงานโดยไม่มีการควบคุมจะทำให้งานผิดพลาดเสียหาย แต่การทำงานของแรงงานต่างด้าวจะมีหัวหน้าชุดคอยควบคุมสั่งการ จึงทำให้ความผิดพลาดเสียหายจากความไม่รู้หนังสือของแรงงานต่างด้าวเกิดน้อยลง
- 2) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากงานที่แรงงานต่างด้าวทำแล้วผิดพลาดเสียหายนั้นไม่รุนแรง เพราะสามารถแก้ไขได้ทันทีที่จากการควบคุมงานของหัวหน้าชุด งานที่เสี่ยง มีมูลค่าสูง หรืองานที่มีกำหนดระยะเวลา จะมีการอบรมแรงงานเพื่อความเข้าใจก่อนปฏิบัติงานเสมอ
- 3) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากการผิดพลาดเสียหายเกิดขึ้นเล็กน้อยจึงไม่ส่งผลกระทบต่อเวลาการทำงานมากนัก เพราะมีการควบคุมการทำงาน แต่ต้องเสียเวลาจากการอบรมแรงงานในงานบางลักษณะ ซึ่งต้องเสียเวลาการอธิบายอันเกิดจากความแตกต่างทางภาษาและความไม่รู้หนังสือของแรงงาน

7.1.3 ลูกจ้างไม่พอใจที่ไม่สามารถสื่อสารกับแรงงานต่างด้าวได้

การวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

การที่แรงงานต่างด้าวไม่สามารถพูด หรือสื่อสารเป็นภาษาไทยกับบุคคลต่างๆ ได้นั้น ไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบต่อคำสั่ง หรือมอบหมายงานจากผู้ควบคุมงาน แต่ยังรวมไปถึงการที่ลูกจ้างไม่สามารถสื่อสารกับแรงงานต่างด้าว เพื่อบอกสิ่งที่ต้องการในระหว่างที่แรงงานต่างด้าวทำงานได้ จนเป็นเหตุทำให้ลูกจ้างเกิดความไม่พอใจ (ณัฐชนันท์ วงศ์มูลิทธิกร, 2552)

ในความเป็นจริงแล้วปัญหาความไม่พอใจลูกจ้างจากการไม่สามารถสื่อสารกับแรงงานต่างด้าวมักไม่เกิดขึ้น หรือเกิดขึ้นน้อยมาก เนื่องจากลูกจ้างโดยส่วนใหญ่จะไม่ได้พูดคุยกับแรงงานต่างด้าวโดยตรง เพราะคนที่ลูกจ้างสามารถคุยและบอกความต้องการได้ คือ ผู้ควบคุมงาน วิศวกรหรือ โฟร์แมน (ผู้รับเหมา C2, C5, C6, C8 และ C12, สัมภาษณ์, มกราคม-พฤษภาคม, 2556) นอกจากนี้แล้วเจ้าของงานจะไม่สามารถสั่งงานใดๆ ผ่านแรงงานต่างด้าว และแรงงานต่างด้าวเองจะไม่ทำงานโดยไม่ได้รับสั่งการจากหัวหน้างาน เนื่องจากงานทุกอย่างที่สั่งให้แรงงานต่างด้าวทำล้วนมีผลต่อต้นทุนของผู้รับเหมาทั้งสิ้น (ผู้รับเหมา 9, สัมภาษณ์, พฤษภาคม, 2556)

กรณีที่ถูกค้าได้คุยกับแรงงานต่างด้าวด้วยตนเอง พบว่าเกิดขึ้นในงานเล็กๆ ที่ลูกค้ามาเดินตรวจงานด้วยตนเอง เช่น งานบ้าน หรืองานต่อเติม เป็นต้น เมื่อลูกค้ามาตรวจดูหน้างานแล้วไม่พบกับผู้ควบคุมงานจึงจำเป็นต้องมีการพูดคุยกับแรงงานต่างด้าว และเมื่อไม่สามารถสื่อสารได้รู้เรื่อง จึงทำให้ลูกค้าเกิดความไม่พอใจ ส่วนหนึ่งของปัญหานี้ถือเป็นความผิดของผู้ควบคุมงานเองเช่นกัน ที่สั่งงานแก่แรงงานต่างด้าวไว้แล้วไม่อยู่ควบคุมการทำงาน (ผู้รับเหมา C1, C10 และ C11, สัมภาษณ์, มกราคม-มิถุนายน, 2556)

สรุปการวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างผู้รับเหมาก่อสร้างที่ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ พบว่าปัญหานี้มีความถี่ของการเกิดอยู่ในระดับปานกลาง ความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับน้อย ความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับน้อย ความสำคัญด้านต้นทุนอยู่ในระดับน้อย และความสำคัญด้านเวลาอยู่ในระดับน้อย ซึ่งแสดงเหตุผลสนับสนุนได้ดังต่อไปนี้

- 1) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความถี่อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากตามปกติแล้วลูกค้าจะไม่ได้คุยกับแรงงานต่างด้าวโดยตรง ผู้ที่สามารถคุยกับลูกค้าได้รู้เรื่องคือผู้ควบคุมงาน หรือวิศวกร ปัญหาลูกค้าไม่พอใจที่สื่อสารกับแรงงานต่างด้าวไม่ได้จึงเกิดขึ้นในงานขนาดเล็กเท่านั้น
- 2) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับน้อย เนื่องจากการที่ลูกค้าไม่พอใจไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อต้นทุนของโครงการ เพราะลูกค้าจะสั่งงานกับแรงงานต่างด้าวโดยตรงไม่ได้ และแรงงานต่างด้าวจะทำงานตามคำสั่งผู้ควบคุมงานเท่านั้น เพราะงานทุกอย่างที่สั่งให้ทำล้วนมีผลต่อต้นทุนของโครงการ
- 3) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับน้อย เนื่องจากความไม่พอใจของลูกค้าจากการไม่สามารถสื่อสารกับแรงงานต่างด้าวได้นั้น ไม่มีผลกระทบต่อเวลาของโครงการ แต่จะมีผลกระทบเมื่อลูกค้าต้องการเปลี่ยนแปลงงานแล้วไม่พบผู้ควบคุมงาน และเมื่อลูกค้าบอกสิ่งที่ต้องการกับแรงงานไม่ได้อาจทำให้ต้องมีการแก้ไขงานโดยใช้เวลาเพิ่มมากขึ้น

7.1.4 การขาดความสามารถในการอ่านและใช้ภาษาต่างประเทศเบื้องต้น

การวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

ภาษาที่ใช้ในงานก่อสร้างไม่ได้มีเพียงแต่ภาษาไทยเท่านั้น แต่จะมีภาษาต่างประเทศเข้ามาเกี่ยวข้องในการทำงาน เช่น การใช้ภาษาอังกฤษในการกำหนดแบบ รายชื่อวัสดุและอุปกรณ์ หรือ สัญลักษณ์และการเตือนภัยต่างๆ เป็นต้น จากการศึกษาที่แรงงานต่างด้าวมีระดับการศึกษาต่ำ จึงทำให้แรงงานต่างด้าวมีความสามารถในการอ่าน และใช้ภาษาต่างประเทศน้อย (อรรถสิทธิ์ อัดโปกกรณ์, 2550) และอาจนำมาซึ่งผลกระทบให้เกิดความเสียหาย และความล่าช้าจากการแก้ไขความบกพร่องที่เกิดขึ้น

แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ในโครงการก่อสร้างไม่สามารถอ่านและใช้ภาษาต่างประเทศเบื้องต้นได้ หากพบรหัสหรือสัญลักษณ์ที่มีภาษาอังกฤษจะเกิดความไม่เข้าใจ ซึ่งจะส่งผลกระทบมากในกรณีที่ปัญหานี้เกิดขึ้นกับหัวหน้าชุดของแรงงาน เพราะจะทำให้ไม่สามารถกระจายงานแก่แรงงานต่างด้าวที่เป็นลูกน้องได้ แต่หัวหน้าชุดบางคนที่อยู่ในประเทศไทยและทำงานก่อสร้างมานานจะมีทักษะด้านภาษาที่ดีขึ้น คือ สามารถรู้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ หรืออ่านสัญลักษณ์ได้ ทำให้การสื่อสารระหว่างผู้ควบคุมงานกับแรงงานต่างด้าวมีความเข้าใจที่ตรงกัน (ผู้รับเหมา C1, C2, C6 และ C12, สัมภาษณ์, มกราคม-พฤษภาคม, 2556)

ความสามารถในการอ่านหรือใช้ภาษาต่างประเทศของแรงงานต่างด้าวจะไม่มีผลกระทบต่อต้นทุนและเวลาของโครงการ เมื่อแรงงานต่างด้าวมีการควบคุมและดูแลการทำงานจากหัวหน้าชุดที่มีทักษะทางด้านภาษา เพราะจะสามารถอธิบายให้แรงงานที่ทำงานอยู่เข้าใจได้ในทันที (ผู้รับเหมา C8, C9, C10 และ C12, สัมภาษณ์, มกราคม-มิถุนายน, 2556)

สรุปการวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างผู้รับเหมาก่อสร้างที่ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์พบว่าปัญหานี้มีความถี่ของการเกิดอยู่ในระดับปานกลาง ความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับปานกลาง ความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับปานกลาง ความสำคัญด้านต้นทุนอยู่ในระดับน้อย และความสำคัญด้านเวลาอยู่ในระดับน้อย ซึ่งแสดงเหตุผลสนับสนุนได้ดังต่อไปนี้

- 1) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความถี่อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากแรงงานต่างด้าวทั่วไปจะ
ไม่มีความรู้เรื่องภาษาต่างประเทศ แต่หัวหน้าชุดที่ผ่านการทำงานมาเป็นเวลานานจะ
มีทักษะทางภาษาที่ดีขึ้น สามารถเข้าใจภาษาอังกฤษเบื้องต้น หรืออ่านสัญลักษณ์ใน
การทำงาน และสามารถกระจายงานแก่แรงงานได้
- 2) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากแรงงาน
ต่างด้าวที่ไม่เข้าใจภาษาต่างประเทศอาจสร้างความเสียหายแก่โครงการ ทั้งเรื่องวัสดุ
และอุปกรณ์ต่างๆ แต่หากมีหัวหน้าชุดที่มีความรู้ความเข้าใจคอยควบคุมและอธิบาย
จะช่วยให้งานที่ไม่เกิดความเสียหายและส่งผลกระทบต่อต้นทุนของผู้รับเหมา
- 3) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากต้องเสียเวลา
ในการอธิบายให้กับแรงงานต่างด้าวเข้าใจถึงความหมายของภาษา หรือสัญลักษณ์ที่ใช้
เพราะหากแรงงานต่างด้าวทำงานโดยไม่รู้ อาจเกิดความผิดพลาดและเสียเวลาเพิ่มขึ้น

7.2 พฤติกรรมการทำงาน

7.2.1 การโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงาน

การวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

การโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานของแรงงานต่างด้าวเกิดขึ้น โดยมีสาเหตุมาจากเรื่องเงิน
เป็นหลัก แรงงานต่างด้าวจะไม่เลือกอยู่กับนายจ้างคนใดคนหนึ่ง หากทราบว่าบริษัทใดให้เงิน
ค่าจ้างสูงกว่า หรือมีการทำงานนอกเวลามากกว่าก็จะย้ายไปอยู่กับบริษัทนั้น และหากผู้รับเหมา
บริษัทเดิมมีการกดค่าแรง หรือจ่ายค่าแรงไม่ตรงเวลาด้วยแล้ว ยิ่งเป็นปัจจัยสนับสนุนให้แรงงาน
ต่างด้าวหนีไปอยู่ผู้รับเหมารายอื่น (ผู้รับเหมา C2, C4, C7, C8 และ C12, สัมภาษณ์, มกราคม, 2556)

สาเหตุอื่นๆ ที่ทำให้แรงงานต่างด้าวมีการโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานนอกจากปัญหาเรื่อง
เงินคือ การไม่พอใจในงานที่ทำเนื่องจากผู้รับเหมาเดิมใช้งานหนักมากเกินไป จึงทำให้ไม่อยาก
ทำงาน นอกจากนี้ยังมีปัญหาเกี่ยวกับการทะเลาะวิวาทกับเพื่อนร่วมงาน จนทำให้ไม่สามารถ
ทำงานร่วมกันได้ (ผู้รับเหมา C1 และ C12, สัมภาษณ์, มกราคม-กุมภาพันธ์, 2556)

ลักษณะการเปลี่ยนนายจ้างของแรงงานต่างด้าวเพื่อไปทำงานที่อื่นจะเกิดจากการชักชวนผ่านเครือข่าย เพื่อน หรือคนรู้จัก เป็นผู้โทรมาชักชวนให้ไปทำงานด้วยกันเพราะให้ค่าจ้างที่สูงกว่า (ผู้รับเหมา C1, C8 และ C9, สัมภาษณ์, มกราคม-พฤษภาคม, 2556)

นอกจากเครือข่าย หรือเพื่อนที่ทำการชักชวนให้เปลี่ยนนายจ้างแล้ว ยังพบว่ามีระบบนายหน้า หรือสายที่มาจากโครงการอื่น เพื่อทำการดึงตัวแรงงานไปทำงานด้วย ซึ่งระบบนายหน้าจะทำงานเป็นอาชีพ โดยอาศัยการหมุนเวียนแรงงานจากโครงการหนึ่งไปอีกโครงการหนึ่ง เช่น บริษัทที่มีความต้องการแรงงานเป็นจำนวน 10 คน นายหน้าจะคิดค่าหัวแรงงานต่อคนแล้วดึงแรงงานจากบริษัทอื่นมาส่งให้ หากค่าหัว 500 บาท/คน นายหน้าก็จะได้เงิน 5,000 บาท ผ่านไปสักระยะหนึ่งนายหน้าจะไปสอบถามยังบริษัทอื่นว่าตนเองมีแรงงานอยู่ 10 คน ต้องการรับแรงงานเพิ่มหรือไม่ หากบริษัทนั้นต้องการนายหน้าจะดึงแรงงาน 10 คน จากบริษัทเดิมไปทำที่บริษัทอื่น และทำเช่นนี้หมุนเวียนไปเรื่อยๆ ซึ่งทำให้ผู้รับเหมาต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายจากค่านายหน้า และระยะเวลาในการหาแรงงานใหม่มาทดแทน (ผู้รับเหมา C2 และ 11, สัมภาษณ์, มกราคม, 2556)

การโยกย้ายและเปลี่ยนแปลงงานของแรงงานต่างด้าวสร้างความเสียหายต่อผู้รับเหมาเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะกรณีที่ผู้รับเหมาเพิ่งมีการจดทะเบียนอนุญาตทำงานให้ แรงงานต่างด้าวจะมีการย้ายงานเพื่อเรียกค่าแรงที่สูงขึ้นจากการมีใบอนุญาตทำงาน ซึ่งนายจ้างส่วนใหญ่จะชอบแรงงานต่างด้าวที่มีใบอนุญาตทำงานถูกต้อง เนื่องจากไม่ต้องลงทุนขออนุญาตทำงานให้ใหม่ แม้ว่าจะเสียค่าแรงที่สูงขึ้น ปัญหานี้ส่งผลให้เกิดความเสียหายต่อต้นทุนของผู้รับเหมาเป็นอย่างมาก เนื่องจากต้องสูญเสียเงินในส่วนของค่าจดทะเบียนอนุญาตทำงานที่ออกให้แรงงานต่างด้าวไปก่อน และยังไม่ได้หักคืนจากค่าจ้างของแรงงานให้ครบตามจำนวน ผู้รับเหมาส่วนหนึ่งจึงทำการยึดพาสปอร์ตและใบอนุญาตทำงานของแรงงานไว้ ซึ่งถือเป็นทางเลือกหนึ่งที่ทำให้แรงงานต่างด้าวตัดสินใจเปลี่ยนแปลงนายจ้างได้ยากขึ้น (ผู้รับเหมา C9, สัมภาษณ์, พฤษภาคม, 2556)

การจ้างแรงงานต่างด้าวนำเข้าตามข้อตกลง MOU จากบริษัทจัดหาหรือนำเข้าแรงงาน จะมีการรับประกันการจัดหาแรงงานให้ใหม่ในกรณีที่มีการหลบหนีภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งถือเป็นการช่วยแก้ไขปัญหานี้ได้ในระดับหนึ่ง แต่ยังมีปัญหาที่เกิดขึ้นตามมา เช่น กรณีที่บริษัทมีการรับประกันแรงงาน 6 เดือน เมื่อผู้รับเหมาจ้างแรงงานมาแล้วจะต้องฝึกสอนงานให้แก่แรงงาน

ตั้งแต่ทำงานไม่เป็น เพราะแรงงานที่หามาส่วนใหญ่จะไม่มีทักษะการทำงาน เมื่อผ่านไป 3 เดือน แรงงานที่ฝึกมาจนเริ่มมีทักษะการทำงานหลบหนีไปทำงานที่อื่น แม้ว่าบริษัทจะมีการนำแรงงาน มาทดแทนให้ใหม่ แต่ผู้รับเหมาจะต้องเสียเวลาเริ่มฝึกสอนงานให้กับแรงงานใหม่ และหากพ้น การรับประกันในระยะเวลาอีก 3 เดือน แรงงานมีการหลบหนีไปอีกครึ่งหนึ่ง เท่ากับว่าผู้รับเหมา จะเสียเงินค่านำเข้าแรงงานไปโดยเปล่าประโยชน์ การนำเข้าแรงงานแบบ MOU จึงยังคงมีข้อเสีย และมีผลดีแค่เพียงในช่วงระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น (ผู้รับเหมา C2, สัมภาษณ์, มกราคม, 2556)

สรุปการวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างผู้รับเหมาก่อสร้างที่ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ พบว่าปัญหานี้มีความถี่ของการเกิดอยู่ในระดับมาก ความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับมาก ความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับมาก ความสำคัญด้านต้นทุนอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีความสำคัญอยู่ในลำดับที่ 2 และความสำคัญด้านเวลาอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีความสำคัญอยู่ใน ลำดับที่ 1 จาก 10 ประเด็นปัญหาสำคัญ ซึ่งแสดงเหตุผลสนับสนุนได้ดังต่อไปนี้

- 1) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความถี่อยู่ในระดับมาก เนื่องจากแรงงานต่างด้าวมีเหตุผลในการ เข้ามาทำงานคือต้องการค่าจ้างสูงเป็นหลัก เมื่อผู้รับเหมาให้ค่าจ้างต่ำ หรือจ่ายค่าจ้าง ไม่ตรงเวลา แรงงานต่างด้าวจะหลบหนีไป หรือกรณีที่แรงงานต่างด้าวพบว่าบริษัท ใดให้ค่าจ้างสูงกว่าก็จะย้ายไปอยู่บริษัทนั้นเช่นกัน นอกจากนี้ยังพบปัญหาการ ทะเลาะวิวาทกับแรงงานในโครงการจนทำให้ไม่สามารถทำงานที่เดิมต่อไปได้
- 2) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับมาก เนื่องจากแรงงานที่ ผู้รับเหมามีการขอใบอนุญาตทำงานให้ จะต้องทำการลงทุนออกค่าใช้จ่ายให้แก่ แรงงานต่างด้าวไปก่อน เมื่อแรงงานมีการหลบหนีจะทำให้ผู้รับเหมาสูญเสียเงินที่ยัง หักจากแรงงานต่างด้าวไม่ครบจำนวน หรือกรณีการหลบหนีของแรงงานนำเข้าแบบ MOU ที่จ้างผ่านนายหน้าจะมีค่าใช้จ่ายต่อคนในจำนวนสูง แม้ว่าจะมีการรับประกัน การหลบหนีแต่ก็ยังไม่คุ้มค่าเมื่อหมดระยะเวลาประกัน
- 3) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้รับเหมาต้อง เสียเวลาในการหาแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานใหม่ทดแทนกับแรงงานเดิม

นอกจากนี้ยังต้องเสียเวลาในการสอน ฝึกงาน หรืออบรมให้กับแรงงานใหม่ ส่งผลให้การทำงานเกิดความไม่ต่อเนื่อง ในกรณีที่แรงงานมีหลบหนีทั้งหมดจะส่งผลต่อเวลาการทำงานมากและอาจส่งผลกระทบต่อให้งานเกิดความล่าช้า

7.2.2 การสร้างปัญหาต่อการปกครอง

การวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของแรงงานต่างด้าวทำให้พบปัญหาคือ การปกครองแรงงานต่างด้าวจากผู้ควบคุมงานทำได้ยาก และแรงงานมักไม่เชื่อฟังคำสั่งจากนายจ้าง (พิมพ์ชนก บุญเลิศ, 2551) แต่จากสภาพความเป็นจริงพบว่าแรงงานต่างด้าวที่ไม่เชื่อฟังคำสั่งของผู้รับเหมามีจำนวนน้อย แรงงานส่วนใหญ่จะเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่ง ทำให้สามารถปกครองได้ง่าย เพราะจะมีความเกรงใจ และเกรงกลัวต่อมาตรการต่างๆ ที่ผู้รับเหมาดำเนินขึ้น เนื่องจากความตั้งใจของแรงงานต่างด้าวคือการเดินทางมาทำงานเพื่อหาเงินเป็นหลัก จึงไม่ยอมมีปัญหากับผู้รับเหมาจนถูกส่งตัวกลับประเทศ ต่างจากคนไทยที่มีความเกียจคร้านและสั่งการยากกว่าแรงงานต่างด้าว โดยชุดงานที่หัวหน้าชุดมีความเข้มงวดจะไม่มีปัญหานี้เกิดขึ้น (ผู้รับเหมา C2, C8, C9, C10 และ C11, สัมภาษณ์, มกราคม-มิถุนายน, 2556)

การปกครองแรงงานต่างด้าวจะทำได้ยากมากขึ้นในกรณีที่แรงงานต่างด้าวมีการอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม มีการแบ่งฝ่าย หรือพรรคพวกของตน แรงงานในส่วนนี้จะเริ่มหัวแข็งและสั่งการได้ยาก นำมาซึ่งปัญหาการทะเลาะวิวาทในที่ทำงาน และที่พักคนงาน หากมีการทะเลาะวิวาทขึ้นรุนแรงจะต้องทำการจับแยกชุดกันทำงาน หรือหากพบว่าแรงงานคนใดมีความผิดชัดเจนอาจต้องให้ออกจากการทำงาน (ผู้รับเหมา C1 และ C12, สัมภาษณ์, มกราคม-กุมภาพันธ์, 2556)

สรุปการวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างผู้รับเหมาก่อสร้างที่ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์พบว่าปัญหานี้มีความถี่ของการเกิดอยู่ในระดับปานกลาง ความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับปานกลาง ความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับปานกลาง ความสำคัญด้านต้นทุนอยู่ในระดับน้อย และความสำคัญด้านเวลาอยู่ในระดับน้อยที่สุด ซึ่งแสดงเหตุผลสนับสนุนได้ดังต่อไปนี้

- 1) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความถี่อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากโดยลักษณะนิสัยของแรงงานต่างด้าวจะมีความเชื่อฟังคำสั่งของผู้รับเหมา เพราะเกรงกลัวในมาตรการต่างๆ และกลัวถูกส่งกลับประเทศ แต่เมื่อมีการรวมกลุ่มและแบ่งพรรคพวกจะเริ่มหัวแข็ง ทำให้ผู้รับเหมาสั่งการได้ยากมากขึ้น
- 2) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากเมื่อแรงงานต่างด้าวปกครองได้ยากและไม่เชื่อฟังนายจ้างจะสร้างปัญหาต่างๆ ตามมาแก่ผู้รับเหมา ได้แก่ ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบโครงการ ต้มสุรา ทะเลาะวิวาท ทำให้ข้าวของเสียหายหรือเกิดความชำรุด ผู้รับเหมาจึงต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมในส่วนนี้
- 3) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากต้องเสียเวลาการทำงานจากการสั่งการที่ทำได้ยากมากขึ้น หากเกิดการทะเลาะวิวาทของแรงงานขึ้นจะทำให้ผู้รับเหมาต้องเสียเวลาในการจัดการปัญหา และในกรณีที่ต้องให้แรงงานออกจากงานจะทำให้เสียเวลาจากการหาแรงงานใหม่มาทดแทน

7.2.3 การรวมกลุ่มเพื่อต่อรองกับนายจ้าง

การวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

ปัญหาที่พบจากพฤติกรรมการทำงานของแรงงานต่างด้าวอีกประเด็นคือ ปัญหาการรวมกลุ่มของแรงงานต่างด้าวเพื่อต่อรองกับนายจ้าง (พิมพ์ชนก บุญเลิศ, 2551) เนื่องด้วยแรงงานต่างด้าวมักถูกกดขี่เอาเปรียบจากนายจ้าง ได้แก่ การให้ค่าจ้างต่ำ หรือถูกหักค่าจ้าง การไม่ได้รับค่าจ้างจากการทำงานล่วงเวลา การถูกยึดบัตรอนุญาตทำงาน การถูกล่วงละเมิดโดยไม่สามารถเข้าถึงการคุ้มครองสิทธิ เป็นต้น การรวมตัวเพื่อตั้งสหภาพแรงงานของแรงงานต่างด้าวกับนายจ้างไม่สามารถทำได้เนื่องจากข้อจำกัดทางกฎหมาย (สุรพงษ์ กองจันทึก, 2554) ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาจึงทำให้แรงงานต่างด้าวมีการรวมตัวกันในโครงการเพื่อทำการเรียกร้องในด้านต่างๆ

การรวมกลุ่มเพื่อต่อรองกับนายจ้างของแรงงานต่างด้าวโดยส่วนใหญ่จะเป็นปัญหาเกี่ยวกับเรื่องเงิน เช่น การต่อรองเพื่อขอขึ้นค่าจ้าง การขอเหมาค่าทำงานล่วงเวลา เป็นต้น และหากนายจ้างดูแลด้านการจ่ายค่าจ้างไม่ดี มีการกดค่าจ้าง หรือการจ่ายค่าจ้างไม่ตรงเวลา แรงงานต่างด้าวจะเกิดการรวมกลุ่มกันเพื่อต่อรองกับผู้รับเหมา และเมื่อใดก็ตามที่แรงงานไม่สามารถทนต่อ

ภาวะนั้นได้ แรงงานกลุ่มนี้จะหนีไปทำงานกับนายจ้างรายอื่น (ผู้รับเหมา C1, C4, C6 และ C10, สัมภาษณ์, มกราคม-มิถุนายน, 2556)

นอกจากนี้พบว่าการรวมกลุ่มของแรงงานต่างด้าวเพื่อต่อรองกับผู้รับเหมา ยังเกิดจากการต่อรองขอลูกบ้านในประเทศต้นทาง โดยช่วงเวลาการขอลูกบ้านของแรงงานต่างด้าวจะตรงกับช่วงเทศกาลสงกรานต์ในประเทศไทย และเป็นช่วงที่แรงงานขอลูกบ้านเป็นจำนวนมาก ทำให้ต้องมีการต่อรองกับแรงงานเพื่อให้อยู่ช่วยทำงานก่อนในบางส่วน แล้วจึงอนุญาตให้กลับบ้านได้ภายหลังจากที่โครงการมีจำนวนแรงงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากการเดินทางไป-กลับของแรงงานในแต่ละครั้งต้องใช้เวลานานในการเดินทางเข้าประเทศ หากแรงงานขาดช่วงเป็นจำนวนมากจะส่งผลกระทบต่อให้งานล่าช้า (ผู้รับเหมา C5 และ C8, สัมภาษณ์, มกราคม, 2556)

จากประเด็นการต่อรองของแรงงานต่างด้าวที่พบทั้งเรื่องของค่าแรง และการขอยุติงานนั้น แนวทางปฏิบัติของผู้รับเหมาในการรับมือคือ ต้องมีการผ่อนปรนโดยการยินยอมให้แก่แรงงานต่างด้าวบ้างในบางครั้ง และไม่ทำการปฏิเสธแต่เพียงอย่างเดียว เนื่องจากผู้รับเหมาเองยังคงต้องใช้แรงงานต่างด้าวในการทำงานต่อไปอีกนาน หากยื่นปฏิเสธเสียทุกครั้งที่แรงงานต่างด้าวร้องขอจะสร้างความไม่พอใจให้กับแรงงานต่างด้าว และทำให้แรงงานหนีไปทำงานที่อื่นเนื่องจากธุรกิจรับเหมาก่อสร้างต้องอาศัยแรงงานต่างด้าวในการทำงาน จึงทำให้มีงานรองรับตลอดเวลา (ผู้รับเหมา C9) แรงงานต่างด้าวบางรายจึงไม่ต่อรองกับนายจ้าง เมื่อมีปัญหาความไม่พอใจเกิดขึ้นจะหนีไปทำงานที่อื่นทันที (ผู้รับเหมา C2, C11 และ C12, สัมภาษณ์, มกราคม, 2556)

สรุปการวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างผู้รับเหมาก่อสร้างที่ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์พบว่าปัญหานี้มีความถี่ของการเกิดอยู่ในระดับน้อย ความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับปานกลาง ความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับน้อย ความสำคัญด้านต้นทุนอยู่ในระดับน้อยที่สุด และความสำคัญด้านเวลาอยู่ในระดับน้อยที่สุด ซึ่งแสดงเหตุผลสนับสนุนได้ดังต่อไปนี้

- 1) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความถี่อยู่ในระดับน้อย เนื่องจากแรงงานต่างด้าวโดยส่วนใหญ่ มักไม่ต่อรองกับนายจ้าง หากเกิดความไม่พอใจจะหลบหนีไปทำงานที่อื่นทันที

โดยการต่อรองที่พบเกิดจากกรณีที่แรงงานต้องการเงินค่าจ้างเพิ่ม หรือการต่อรองเพื่อขอลงบ้าน หากผู้รับเหมาไม่มีการยืดหยุ่น หรือยอมให้กับแรงงานต่างด้าวบ้าง แรงงานส่วนนี้จะไม่ทำการต่อรองและหลบหนีไป

- 2) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากการต่อรองที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่เป็นเรื่องเงิน เช่น การขอเพิ่มค่าแรง หรือการขอเหมาค่าทำงานล่วงเวลา เป็นต้น หากผู้รับเหมาปรับข้อตกลงจะทำให้ต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น
- 3) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับน้อย เนื่องจากการต่อรองของแรงงานไม่ส่งผลให้ผู้รับเหมาต้องเสียเวลา แต่จะมีผลเมื่อแรงงานต่างด้าวหนีไปทำงานที่อื่นเมื่อผู้รับเหมาปฏิเสธข้อเรียกร้องทุกครั้ง การยินยอมให้กับแรงงานต่างด้าวในบางครั้งจะช่วยลดผลกระทบด้านเวลาการทำงานจากปัญหาที่ตามมา

7.2.4 การขาดความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

การวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

การที่แรงงานต่างด้าวมีความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้น้อยนั้น เกิดจากการที่โครงการก่อสร้างมีการใช้แรงงานผสมผสานกันจากหลายประเทศ จึงทำให้มีความแตกต่างกันทางด้านภาษา วัฒนธรรม และประเพณี ก่อให้เกิดปัญหาทางการสื่อสารและทัศนคติเมื่อต้องมีการทำงานร่วมกัน ทั้งจากแรงงานต่างด้าวกับแรงงานไทย ผู้ควบคุมงาน หรือแรงงานต่างด้าวด้วยกันเอง (Oferi, n.d.)

แรงงานต่างด้าวที่มาจากชุดเดียวกัน หรือประเทศเดียวกันจะไม่อยากทำงานร่วมกับแรงงานชุดอื่นๆ โดยจะมีการจับกลุ่มเพื่อทำงานด้วยกันเป็นงานๆ ไป เช่น งานสี หรืองานก่อฉาบ เป็นต้น แรงงานในแต่ละชุดจึงเป็นแรงงานที่รู้จักกัน พูดภาษาเดียวกันแล้วเข้าใจ หากทำการแยกแรงงานไปทำงานในชุดอื่นจะเกิดปัญหาจากทะเลาะวิวาทกันของแรงงาน หรือในกรณีที่ชุดงานเดียวกันมีทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวจะทำให้แรงงานไม่สามารถสื่อสารกันเองได้ จึงทำให้ต้องติดต่อสื่อสารผ่านหัวหน้าชุด ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน (ผู้รับเหมา C5, C9, C10 และ C12, สัมภาษณ์, มกราคม-มิถุนายน, 2556)

โดยพบว่าแรงงานที่มีปัญหาการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นประจำคือ แรงงานกัมพูชา ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นการทะเลาะกันเองของแรงงานภายในโครงการ หรือในที่พักคนงาน จนทำให้แรงงานเกิดความอึดอัดใจเมื่อไม่สามารถอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้ และหลบหนีหรือโยกย้ายไปทำงานกับนายจ้างรายอื่น นอกจากนี้แรงงานต่างด้าวยังสร้างข้อแม้เพื่อต่อรองกับนายจ้างไม่ต่างจากแรงงานไทย (ผู้รับเหมา C1, C4 และ C6, สัมภาษณ์, มกราคม-พฤษภาคม, 2556)

การออกกฎข้อบังคับมีส่วนสำคัญที่ช่วยให้แรงงานต่างด้าวสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และไม่ทำตัวเองให้มีปัญหาในโครงการ เมื่อมีบทลงโทษที่รุนแรงต่อแรงงานที่ไม่เชื่อฟังคำสั่ง และไม่ปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดจะทำให้ปัญหาลดน้อยลง และไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน เพราะเหตุผลหลักของแรงงานต่างด้าวคือการเดินทางมาหาเงิน จึงไม่ยอมมีปัญหาและถูกส่งกลับประเทศ (ผู้รับเหมา C8, สัมภาษณ์, มกราคม, 2556)

สรุปการวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างผู้รับเหมาก่อสร้างที่ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ พบว่าปัญหานี้มีความถี่ของการเกิดอยู่ในระดับปานกลาง ความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับปานกลาง ความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับปานกลาง ความสำคัญด้านต้นทุนอยู่ในระดับน้อย และความสำคัญด้านเวลาอยู่ในระดับน้อย ซึ่งแสดงเหตุผลสนับสนุนได้ดังต่อไปนี้

- 1) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความถี่อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่ที่มาจากประเทศเดียวกันจะจับกลุ่มทำงานด้วยกัน จึงไม่เกิดปัญหาจากความแตกต่างทางเชื้อชาติ แต่จะมีปัญหาการทะเลาะวิวาท หรือปัญหาด้านการสื่อสารหากต้องมีการทำงานร่วมกันกับแรงงานจากประเทศอื่น
- 2) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากความแตกต่างทางเชื้อชาติถือเป็นอุปสรรคหนึ่งในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ในกรณีที่มีการสื่อสารกันไม่เข้าใจ จนทำให้งานเกิดความผิดพลาดเสียหายจะส่งผลกระทบต่อต้นทุน แต่การทำงานทุกครั้งจะมีหัวหน้าชุดคอยควบคุมดูแล และมีการแยกชุดกันทำงานตามประเทศ จึงทำให้ปัญหาที่เกิดขึ้นไม่รุนแรง

- 3) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากภาษาและวัฒนธรรมที่ต่างกัน เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของแรงงานจากหลายเชื้อชาติ ก่อให้เกิดปัญหาการสื่อสาร และการทะเลาะวิวาทจากทัศนคติที่แตกต่าง อันส่งผลกระทบต่อเวลางาน การแยกชุดแรงงานตามประเทศ และจัดให้มีหัวหน้าชุดคอยดูแล ช่วยลดผลกระทบทางด้านเวลา

7.2.5 การขาดความรับผิดชอบในการทำงานและประมาท

การวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

แม้ว่าแรงงานต่างด้าวจะมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีกว่าแรงงานไทยในเรื่องของความขยันอดทน และไม่เลื่องงานงานที่ทำ แต่ยังมีข้อเสียคือ แรงงานต่างด้าวยังขาดความรับผิดชอบในการทำงาน เน้นทำงานให้เสร็จโดยไม่มีความละเอียดรอบคอบ งานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง ได้แก่ หัวหน้างาน หัวหน้าช่าง จึงยังคงเป็นงานที่ต้องให้แรงงานไทยทำต่อไป (ชิตวิตร์ สัตยชิตอริย , 2552) นอกจากนี้ความรับผิดชอบแล้ว แรงงานต่างด้าวยังมีปัญหาจากความประมาทในการทำงาน (อรรถสิทธิ์ อัดโปลกรณ, 2550) จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้แรงงานต่างด้าวยังคงเป็นได้เพียงแรงงานระดับล่างที่ต้องมีการควบคุมอย่างเข้มงวด เพราะหากหัวหน้างานขาดความรับผิดชอบและประมาทในงานที่ทำ จะส่งผลกระทบต่อให้งานเกิดความล่าช้าและเสียหายเป็นอย่างมาก

ปัญหาการขาดความรับผิดชอบและประมาทของแรงงานต่างด้าวเกิดขึ้นบ่อยครั้ง โดยส่วนมากมีสาเหตุมาจากการสื่อสารแล้วแรงงานต่างด้าวไม่เข้าใจ หรือไม่ใส่ใจในการฟังคำสั่งจากผู้ควบคุมงาน ทำให้ผู้ควบคุมงานเกิดความไม่มั่นใจว่าแรงงานต่างด้าวจะเข้าใจและปฏิบัติตามที่สั่งหรือไม่ เมื่อสั่งงานไปแล้วจึงต้องคอยตรวจสอบอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถแก้ไขงานที่ผิดพลาดได้ทันท่วงที หากปล่อยให้แรงงานต่างด้าวทำงานผิดพลาดมากแล้วจึงทำการแก้ไข จะส่งผลกระทบต่อให้เกิดความเสียหายต่อผู้รับเหมามากตามไปด้วย (ผู้รับเหมา C8, สัมภาษณ์, มกราคม, 2556)

การขาดความรับผิดชอบเกิดขึ้นมากโดยเฉพาะกับแรงงานที่เป็นแรงงานชุดใหม่ๆ ที่เพิ่งเข้ามาทำงาน เนื่องจากผู้รับเหมาและแรงงานต่างด้าวชุดใหม่ยังไม่เคยทำงานร่วมกัน จึงไม่รู้นิสัยกัน และกันว่ามีควมรับผิดชอบต่องานมากน้อยเพียงใด หัวหน้าชุดบางคนจะสามารถไว้วางใจให้

ทำงานได้ แต่บางคนยังคงต้องคอยควบคุมการทำงานอยู่เสมอ โดยหัวหน้าชุดที่มีหน่วยก้านดี มีความสามารถ มีอายุ สามารถควบคุมลูกน้องได้ สิ่งงานแล้วสามารถกระจายงานได้ดี จะถือว่ามีความรับผิดชอบที่ผู้รับเหมาต้องการ (ผู้รับเหมา C11 และ C12, สัมภาษณ์, มกราคม, 2556)

ปัจจุบันพบว่าแรงงานต่างด้าวมีลักษณะใกล้เคียงกับแรงงานไทยคือ มีความรับผิดชอบอยู่ในระดับหนึ่ง แต่จะต้องมีหัวหน้าชุดคอยดูแลแยกย่อยในแต่ละงาน เพราะไม่เช่นนั้นแล้วจะนั่งพักและไม่ทำงาน ทำให้ผู้รับเหมาต้องเสียเวลาการทำงานโดยเปล่าประโยชน์ หากผู้รับเหมามีการควบคุมและดูแลที่ดีจะทำให้ปัญหาแรงงานขาดความรับผิดชอบเกิดขึ้นน้อย แต่เมื่อใดที่ขาดการควบคุม แรงงานเหล่านี้จะทำงานโดยขาดความรับผิดชอบ ประมาท และทำให้งานเสียหาย ซึ่งส่งผลกระทบต่อต้นทุนของผู้รับเหมา (ผู้รับเหมา C6 และ C9, สัมภาษณ์, พฤษภาคม, 2556)

สรุปการวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างผู้รับเหมาก่อสร้างที่ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ พบว่าปัญหานี้มีความถี่ของการเกิดอยู่ในระดับปานกลาง ความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับปานกลาง ความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับปานกลาง ความสำคัญด้านต้นทุนอยู่ในระดับน้อย และความสำคัญด้านเวลาอยู่ในระดับน้อย ซึ่งแสดงเหตุผลสนับสนุนได้ดังต่อไปนี้

- 1) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความถี่อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ขาดความรับผิดชอบในการทำงาน ทำงานโดยไม่มีความละเอียดรอบคอบ และมีความประมาทในการทำงาน แต่การควบคุมงานโดยหัวหน้าชุดที่มีความสามารถนั้นช่วยให้การเกิดปัญหาลดน้อยลง
- 2) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากการขาดความรับผิดชอบและประมาทในการทำงานของแรงงานต่างด้าว อาจสร้างความเสียหายร้ายแรงต่องานที่ทำ วัสดุ หรืออุปกรณ์ต่างๆ แต่การตรวจสอบการทำงานของแรงงานต่างด้าวอยู่เสมอ จะช่วยให้ปัญหาไม่ลุกลามและบานปลายจนส่งผลกระทบต่อต้นทุน เพราะสามารถแก้ไขได้ทันเวลา
- 3) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากการที่แรงงานขาดความรับผิดชอบและประมาท จะทำให้เสียเวลาต้องแก้ไขงานจากความ

ผิดพลาดที่เกิดขึ้น สิ่งที่ได้รับเหมาะทำเพื่อลดปัญหาคือ การเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงานที่ทำ งานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบจะให้แรงงานไทย หรือแรงงานต่างด้าวที่มีความสามารถทำ จึงช่วยลดผลกระทบของปัญหาด้านเวลาการทำงาน

7.3 สรุปท้ายบท

การที่แรงงานส่วนใหญ่เดินทางเข้ามาทำงานรับเหมาก่อสร้างในประเทศไทย โดยมีการผสมผสานกันจากหลายๆ ประเทศ ซึ่งมีความแตกต่างกันทางด้านภาษานั้น สร้างอุปสรรคสำคัญต่อการสื่อสาร โดยพบว่าเกิดความไม่เข้าใจภาษาระหว่างผู้ควบคุมงานกับแรงงานต่างด้าวขึ้นเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้งานที่ทำผิดพลาดและเสียหาย ในงานที่มีหัวหน้าชุดสามารถพูดภาษาไทย และภาษาของประเทศต้นทางได้อาจเกิดความเสียหายไม่รุนแรง แต่จะเสียเวลามากจากการต้องแก้ไขงานหรืออธิบายให้แรงงานต่างด้าวเกิดความเข้าใจ การที่แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ไม่รู้หนังสือเนื่องจากไม่ผ่านการศึกษามาก่อน จะทำให้ไม่สามารถอ่าน เขียน คิดคำนวณ หรือเรียนรู้สิ่งต่างๆ ในโครงการด้วยตนเองได้ จึงต้องมีการควบคุมงานอย่างเข้มงวด โดยเฉพาะงานที่มีความเสี่ยง หรือมีมูลค่าสูง เพราะหากปล่อยให้แรงงานทำงานตามความเข้าใจของตนเอง อาจก่อให้เกิดความเสียหายร้ายแรงได้ ในงานที่ต้องใช้ภาษาต่างประเทศเบื้องต้นซึ่งแรงงานต่างด้าวไม่รู้จักหรือไม่เข้าใจ จะส่งผลต่อการทำงานในระดับหนึ่ง โดยเฉพาะหัวหน้าชุดที่ต้องติดต่อกับวิศวกรหรือไฟร์แมน เพื่อกระจายงานให้กับแรงงานต่างด้าวที่เป็นลูกน้องต่อไป งานขนาดเล็กที่ลูกค้ำมาเดินตรวจงานด้วยตนเอง อาจสร้างความไม่พอใจให้กับลูกค้ำที่ไม่สามารถติดต่อกับแรงงานต่างด้าวได้ เพราะเมื่อไม่พบผู้ควบคุมงานลูกค้ำจะสั่งงานหรือสอบถามจากแรงงานต่างด้าว ซึ่งส่วนหนึ่งถือเป็นความผิดของผู้รับเหมาที่สั่งงานแล้วไม่อยู่ควบคุมดูแล

แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มีพฤติกรรมโยกย้ายและเปลี่ยนแปลงงานอยู่เสมอ เพื่อทำงานในบริษัทที่ให้ค่าจ้างสูงกว่า หรือเกิดจากปัญหาการทะเลาะกับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้ผู้รับเหมาต้องเสียหายจากเงินลงทุนขอใบอนุญาตทำงาน ที่ยังคงได้รับคืนจากแรงงานต่างด้าวไม่ครบจำนวน และต้องเสียเวลาจากการหาแรงงานใหม่เพื่อมาทดแทน หากแรงงานต่างด้าวมีการหลบหนีเป็นจำนวนมากจะส่งผลให้งานไม่ต่อเนื่อง และเกิดความล่าช้าจากการขาดแรงงาน แต่การปกครองแรงงานต่างด้าวนั้นสามารถทำได้ไม่ยาก เนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่เกรงกลัวต่อ

มาตรการต่างๆ ที่ผู้รับเหมาตั้งขึ้น ในกรณีที่มีการรวมกลุ่มหรือแบ่งพรรคพวกจะเริ่มหัวแข็ง และปกครองได้ยากขึ้น โดยอาจมีการรวมกลุ่มเพื่อต่อรองกับนายจ้างในกรณีต้องการขอขึ้นค่าแรง หรือต้องการกลับประเทศบ้านเกิด แต่แรงงานส่วนใหญ่จะไม่ทำการต่อรอง และเมื่อใดก็ตามที่เกิดความไม่พอใจจะหลบหนีไปทำงานที่อื่นทันที ในส่วนพฤติกรรมขณะทำงานพบว่าแรงงานต่างด้าวยังคงมีความสามารถทำงานกับผู้อื่นน้อย เนื่องจากความแตกต่างของประเทศ ภาษา และวัฒนธรรม ทำให้ต้องมีการแยกชุดกันทำงานตามประเทศของแรงงาน เพื่อลดปัญหาในการต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือการทะเลาะวิวาทระหว่างแรงงาน นอกจากนี้พบว่าแรงงานต่างด้าวขาดความรับผิดชอบและประมาทในระดับหนึ่ง ทำให้ต้องมีการควบคุมงานอยู่เสมอ โดยงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง ได้แก่ หัวหน้าช่าง หรือหัวหน้างาน ผู้รับเหมาจะเลือกใช้แรงงานไทยซึ่งทำงานได้ดีกว่า

บทที่ 8

การวิเคราะห์สภาพปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงาน

เนื้อหาในบทนี้จะกล่าวถึงการวิเคราะห์สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาในโครงการก่อสร้างในด้านความปลอดภัยในการทำงาน ตามประเด็นปัญหาต่างๆ ที่ได้รวบรวมจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมการสัมภาษณ์เบื้องต้นที่ได้กล่าวมาแล้วในบทที่ 4 โดยแบ่งเนื้อหาในการวิเคราะห์แต่ละประเด็นออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์ และสรุปการวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

จากการสัมภาษณ์ผู้รับเหมาในโครงการต่างๆ ถึงระดับความถี่ ความรุนแรงด้านต้นทุน และความรุนแรงด้านเวลา ในด้านความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มปัญหาอุบัติเหตุจากการทำงาน และกลุ่มปัญหาพฤติกรรมเสี่ยง รวมทั้งสิ้นจำนวน 8 ประเด็นปัญหา ทำให้สามารถวิเคราะห์ความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจ้างแรงงานต่างด้าวทั้งในด้านต้นทุนและด้านเวลาของโครงการ โดยพบว่าไม่มีประเด็นปัญหาใดๆ ด้านความปลอดภัยในการทำงานเป็นปัญหาที่มีความสำคัญ สำหรับรายละเอียดของการวิเคราะห์จากบทสัมภาษณ์ในแต่ละประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นจะได้อธิบายในหัวข้อต่อไป

8.1 อุบัติเหตุจากการทำงาน

8.1.1 การเกิดอุบัติเหตุจากการขาดความชำนาญงาน

การวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

การเกิดอุบัติเหตุอันเนื่องมาจากการขาดความชำนาญในการทำงานของแรงงานต่างด้าวพบว่าเกิดขึ้นมากพอสมควร โดยอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับอุปกรณ์ หรือเครื่องจักรที่ต้องใช้ไฟฟ้าในการทำงาน เช่น การใช้ลูกหมูไม่ชำนาญทำให้ตัดโดนนิ้ว การใช้เครื่องจักรหนักโดยไม่รอบคอบ หรือขาดประสบการณ์ในการใช้งาน เป็นต้น แต่ปัญหาการเกิดอุบัติเหตุนอกจาก

จะขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของแรงงานแล้ว ยังขึ้นอยู่กับสภาพความพร้อมของอุปกรณ์และเครื่องจักรก่อนใช้งานอีกด้วย (ผู้รับเหมา C6 และ C11, สัมภาษณ์, มกราคม-พฤษภาคม, 2556)

นอกจากนี้ยังพบการเกิดอุบัติเหตุจากความไม่ชำนาญที่เป็นอุบัติเหตุเล็กน้อย เช่น การบาดเจ็บจากการตกแผ่นพื้น เนื่องจากการปูแผ่นพื้นไม่ดี เป็นต้น แต่จะไม่พบอุบัติเหตุที่มีความร้ายแรง เพราะหากเป็นงานที่มีความเสี่ยงสูงและต้องใช้ความชำนาญในการทำงาน ซึ่งผู้รับเหมา มีการประเมินแล้วว่าก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยในการทำงาน จะไม่ให้แรงงานต่างด้าวที่ขาดประสบการณ์ทำงานในส่วนนั้น เนื่องจากเมื่อมีอุบัติเหตุร้ายแรงเกิดขึ้น จะส่งผลกระทบต่อโรงงานที่ทำงานอยู่เสียบระบบ และต้องเสียค่าใช้จ่ายเพื่อรักษาพยาบาลแรงงานที่บาดเจ็บ (ผู้รับเหมา C8 และ C9, สัมภาษณ์, มกราคม-พฤษภาคม, 2556)

ปัจจุบันแรงงานต่างด้าวมียกย่องการทำงานที่ดีขึ้น แรงงานจำนวนมากผ่านการทำงานก่อสร้างมาเป็นเวลานาน ทำให้อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นเป็นเพียงอุบัติเหตุเล็กน้อย ไม่รุนแรงจนส่งผลกระทบต่อโครงการ อุบัติเหตุส่วนใหญ่จึงเกิดจากความประมาทมากกว่าความชำนาญ เช่น การเหยียบตะปู นิ้วชี้ของตกลีจากที่สูง เป็นต้น อุบัติเหตุจากการใช้เครื่องมือพบว่ามีเกิดขึ้นบ้าง แต่เกิดจากการเล่นกันของแรงงานจนทำให้เกิดการบาดเจ็บ ซึ่งในกรณีที่บาดเจ็บเล็กน้อยอาจส่งผลให้ต้องหยุดงาน 1-2 วัน แต่กรณีเกิดอุบัติเหตุและมีผู้เสียชีวิต จะต้องมีการพิสูจน์เกิดขึ้น หากพบว่าเป็นความประมาทส่วนบุคคล และโครงการมีระบบรักษาความปลอดภัยป้องกันที่ดีอยู่แล้ว ผู้รับเหมาก็ไม่มีความจำเป็นต้องหยุดโครงการ (ผู้รับเหมา C1, C2, C5, C10 และ C12, สัมภาษณ์, มกราคม-มิถุนายน, 2556)

สรุปการวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างผู้รับเหมาก่อสร้างที่ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ พบว่าปัญหามีความถี่ของการเกิดอยู่ในระดับปานกลาง ความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับปานกลาง ความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับปานกลาง ความสำคัญด้านต้นทุนอยู่ในระดับน้อย และความสำคัญด้านเวลาอยู่ในระดับน้อย ซึ่งแสดงเหตุผลสนับสนุนได้ดังต่อไปนี้

- 1) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความถี่อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากแรงงานต่างด้าวในปัจจุบันมีทักษะการทำงานดีขึ้นจากการผ่านงานก่อสร้างมาเป็นเวลานาน ประกอบกับการอบรมและควบคุมการทำงานของแรงงานต่างด้าวโดยหัวหน้าชุด ทำให้จำนวนการเกิดอุบัติเหตุจากการขาดความชำนาญลดลง อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่จึงเกิดจากการขาดการควบคุมดูแลที่ดี
- 2) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากอุบัติเหตุจากการขาดความชำนาญของแรงงานต่างด้าวเป็นเพียงอุบัติเหตุเล็กน้อย ค่าใช้จ่ายจากการรักษาพยาบาลแรงงานที่บาดเจ็บจึงไม่ส่งผลกระทบต่อต้นทุน แต่หากเป็นอุบัติเหตุที่เกี่ยวข้องกับการใช้ไฟฟ้า หรือเครื่องจักร อาจต้องมีการเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น
- 3) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากการเกิดอุบัติเหตุจากความชำนาญส่วนใหญ่เป็นเพียงอุบัติเหตุเล็กน้อย แรงงานที่ได้รับอุบัติเหตุอาจต้องมีการหยุดงานเพื่อทำการรักษาประมาณ 1-2 วัน ในกรณีที่รุนแรงอาจต้องหยุดงานมากขึ้น

8.1.2 การเกิดอุบัติเหตุจากความไม่เข้าใจภาษาและสัญลักษณ์

การวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

การเกิดอุบัติเหตุและบาดเจ็บของแรงงานต่างด้าวจากความไม่เข้าใจภาษา หรือสัญลักษณ์ ความปลอดภัยในโครงการเกิดขึ้นน้อยมาก อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในโครงการส่วนใหญ่เกิดจากความประมาทในการทำงานของแรงงาน การเล่นกันขณะทำงาน หรือทำงานโดยไม่สนใจสิ่งรอบข้าง โดยเป็นเพียงอุบัติเหตุเล็กน้อยเท่านั้น (ผู้รับเหมา C2, C4, C5 และ C10, สัมภาษณ์, มกราคม-มิถุนายน, 2556)

การจัดให้แรงงานต่างด้าวจากประเทศเดียวกันมีการทำงานอยู่ในชุดงานเดียวกันถือเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยไม่ให้เกิดปัญหาจากการสื่อสารของแรงงาน เพราะช่วยทำให้แรงงานมีความเข้าใจตรงกันในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ขณะที่ทำงานแรงงานจะไม่ได้ใช้ภาษาเพื่อสื่อสารมากนัก อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจึงมาจากการทำงานมากกว่าภาษา ส่วนภาษาหรือสัญลักษณ์ที่แสดงเพื่อความ

ปลอดภัยในโครงการ โดยส่วนใหญ่แล้วแรงงานจะทราบว่าทำงานอย่างไรจะทำให้ตนเองไม่ปลอดภัย (ผู้รับเหมา C9 และ C12, สัมภาษณ์, มกราคม-พฤษภาคม, 2556)

การจัดให้มีการอบรมความปลอดภัยเบื้องต้นแก่แรงงานต่างด้าวก่อนเริ่มงาน โดยมีการอธิบายเป็นภาษาตามประเทศต้นทางของแรงงาน เป็นอีกเหตุผลหนึ่งที่จะช่วยป้องกันการเกิดอุบัติเหตุจากความไม่เข้าใจภาษา และในขณะที่แรงงานปฏิบัติงานหากผู้รับเหมาพบว่างานใดมีความเสี่ยงจะต้องบอกและอธิบายให้เข้าใจในทันที โดยให้หัวหน้าชุดที่สามารถพูดภาษาของแรงงานได้เป็นผู้สั่งการและควบคุมดูแลอย่างสม่ำเสมอ ไม่ปล่อยให้แรงงานทำงานโดยขาดการควบคุม (ผู้รับเหมา C6 และ C8, สัมภาษณ์, มกราคม-พฤษภาคม, 2556)

สรุปการวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างผู้รับเหมาก่อสร้างที่ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์พบว่าปัญหานี้มีความถี่ของการเกิดอยู่ในระดับน้อย ความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับน้อย ความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับน้อย ความสำคัญด้านต้นทุนอยู่ในระดับน้อยที่สุด และความสำคัญด้านเวลาอยู่ในระดับน้อยน้อยที่สุด ซึ่งแสดงเหตุผลสนับสนุนได้ดังต่อไปนี้

- 1) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความถี่อยู่ในระดับน้อย เนื่องจากแรงงานต่างด้าวที่ทำงานชุดเดียวกันส่วนใหญ่จะมาจากประเทศเดียวกัน จึงช่วยลดความไม่เข้าใจภาษาในการทำงาน นอกจากนี้ยังมีหัวหน้าชุดคอยควบคุมดูแล การทำงานของแรงงานจะถูกสั่งโดยหัวหน้าชุดที่พูดภาษาเดียวกับแรงงานเป็นหลัก แรงงานจึงมีหน้าที่เพียงทำตามคำสั่งของหัวหน้าชุดเท่านั้น
- 2) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับน้อย เนื่องจากความไม่เข้าใจภาษาของแรงงานต่างด้าวไม่ส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุร้ายแรง การทำงานทุกครั้งจะมีหัวหน้าชุดที่สามารถพูดภาษาของแรงงานได้คอยควบคุมดูแล และอธิบายให้แรงงานเกิดความเข้าใจอยู่เสมอ ทำให้การเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลแรงงานที่บาดเจ็บมีผลกระทบต่อต้นทุนน้อย
- 3) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับน้อย เนื่องจากอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นเพียงอุบัติเหตุเล็กน้อย เพราะมีการควบคุมการทำงานและอบรมความปลอดภัยแก่

แรงงานก่อนเริ่มปฏิบัติงานเสมอ จึงทำให้ผู้รับเหมาไม่ต้องเสียเวลาจากการหยุดงานของแรงงานเป็นเวลานาน

8.1.3 การบาดเจ็บจากทัศนคติในการทำงาน ประมาทเลินเล่อ

การวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

การบาดเจ็บของแรงงานต่างด้าวอันเนื่องมาจากทัศนคติในการทำงานมีสาเหตุมาจาก การที่แรงงานต่างด้าวไม่กลัวต่องานเสี่ยง สกปรก หรืออันตราย งานประเภทใดที่แรงงานไทยไม่ทำ แรงงานต่างด้าวจะสามารถทำได้โดยคำนึงถึงค่าตอบแทนที่ได้รับเป็นหลัก การทำพฤติกรรมเดิมๆ จนเกิดความเคยชินทำให้แรงงานต่างด้าวไม่คำนึงถึงความปลอดภัยในการทำงาน เช่น การไม่สวมใส่อุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัย การห้อยโหนและปีนป่ายบนที่สูงโดยไม่ใส่เข็มขัดนิรภัย หรือ การยืนทำงานบริเวณขอบอาคารโดยปราศจากอุปกรณ์กันตก เป็นต้น (ผู้รับเหมา C4 และ C9, สัมภาษณ์, มกราคม-พฤษภาคม, 2556)

การบาดเจ็บของแรงงานต่างด้าวที่เกิดขึ้นจะระบุว่าเป็นความประมาทของแรงงานต่างด้าว แต่เพียงอย่างเดียวไม่ได้ แม้ว่าแรงงานต่างด้าวจะต่างจากแรงงานไทยคือ สามารถทำงานโดยไม่กลัวต่อความเสี่ยง แต่ทางผู้รับเหมาต้องมีระบบป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นให้พร้อมเสมอ เช่น ระบบแสงสว่าง เข็มขัดนิรภัย ราวกันตก เป็นต้น นอกจากนี้ต้องไม่ปล่อยหรือละเลยให้แรงงานต่างด้าวทำงานโดยปราศจากความปลอดภัย หากพบว่าสภาพหน้างานมีความไม่ปลอดภัย ผู้รับเหมาในฐานะผู้ควบคุมงานจำเป็นต้องสั่งหยุดงานจนกว่าจะพบว่าปลอดภัยดีแล้ว จึงจะสามารถให้แรงงานต่างด้าวเริ่มทำงานต่อไปได้ ในบริษัทเล็กๆ ที่ไม่มีความเข้มงวดในเรื่องนี้ แรงงานต่างด้าวอาจต้องมีความเสี่ยงมากขึ้น และส่งผลต่อการเกิดอุบัติเหตุที่ร้ายแรง (ผู้รับเหมา C6 และ C8, สัมภาษณ์, มกราคม-พฤษภาคม, 2556)

หากผู้รับเหมามีการป้องกันที่ดีแล้ว ผลที่เกิดจากความประมาท การไม่ระมัดระวัง หรือ การเล่นกันของแรงงานในสถานที่ทำงานโดยไม่คำนึงถึงความปลอดภัย จะเพียงเป็นอาการบาดเจ็บเล็กน้อย เช่น การเหยียบตะปู สะดุดเหล็ก วัสดุตกใส่จากที่สูง เป็นต้น (ผู้รับเหมา C5, C7, C10 และ C12, สัมภาษณ์, มกราคม-มิถุนายน, 2556)

สรุปการวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างผู้รับเหมาก่อสร้างที่ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ พบว่าปัญหานี้มีความถี่ของการเกิดอยู่ในระดับปานกลาง ความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับปานกลาง ความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับปานกลาง ความสำคัญด้านต้นทุนอยู่ในระดับน้อย และความสำคัญด้านเวลาอยู่ในระดับน้อย ซึ่งแสดงเหตุผลสนับสนุนได้ดังต่อไปนี้

- 1) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความถี่อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากทัศนคติของแรงงานต่างด้าวที่ไม่กลัวต่องานเสี่ยง สกปรก หรืออันตราย ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวมักเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานด้วยความประมาท แต่การที่ผู้รับเหมาป้องกันการเกิดปัญหา โดยการควบคุมงาน และจัดระบบป้องกันอันตรายให้กับแรงงานต่างด้าว ช่วยให้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุลดลง
- 2) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากความประมาทจากการทำงานเสี่ยงอันตรายของแรงงานต่างด้าวนำมาซึ่งการเกิดอุบัติเหตุร้ายแรงต่อตนเองและผู้ร่วมงาน และส่งผลให้ผู้รับเหมาต้องเสียค่าใช้จ่ายมาก การป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นของผู้รับเหมาช่วยลดความรุนแรงอุบัติเหตุลง ค่าใช้จ่ายที่เสียจากการรักษาพยาบาลส่วนใหญ่จึงเป็นอุบัติเหตุเล็กน้อย
- 3) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากผู้รับเหมา มีการป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้น โดยความประมาทของแรงงานต่างด้าว ทำให้อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่เป็นเพียงอุบัติเหตุเล็กน้อย แรงงานที่บาดเจ็บจึงมีการหยุดงานเพื่อรักษาตนเองในระยะเวลาสั้น ผลกระทบต่อเวลาโครงการจึงไม่รุนแรง

8.1.4 ความเครียดทางสังคมส่งผลให้เกิดความเจ็บป่วย

การวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

ความเครียดของแรงงานต่างด้าวเกิดจากการคิดถึงประเทศบ้านเกิด เนื่องจากแรงงานต่างด้าวต้องจากถิ่นที่อยู่อาศัยมาเพื่อทำงานหาเงิน การมาทำงานในต่างประเทศ และอยู่ในสังคมเมือง ที่มีวิถีชีวิตความเป็นอยู่แตกต่างจากประเทศของตน หรือการเข้ากับผู้อื่นในสังคมไม่ได้ ส่งผล

กระทบต่อสภาพจิตใจของแรงงานต่างด้าวจนในบางครั้งอาจมีการหยุดงาน และนำมาซึ่งผลกระทบต่อเวลาการทำงาน (ผู้รับเหมา C5 และ C9, สัมภาษณ์, มกราคม-พฤษภาคม, 2556)

นอกจากนี้แรงงานต่างด้าวยังเกิดความเครียดในเรื่องเงิน เพราะผู้รับเหมาบางรายจ่ายเงินค่าจ้างหรือค่าล่วงเวลาช้ากว่ากำหนด เมื่อผู้รับเหมาจ่ายค่าจ้างไม่ตรงตามเวลา และแรงงานต่างด้าวมีความจำเป็นต้องใช้เงินจึงก่อให้เกิดความเครียด แต่จะไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพต่องานที่ทำ (ผู้รับเหมา C1, สัมภาษณ์, กุมภาพันธ์, 2556)

ปัญหานี้จะพบได้น้อยในกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่มาจากประเทศเดียวกัน เพราะแรงงานจะสามารถพูดคุยสื่อสารกันรู้เรื่อง สนุกสนาน จึงไม่เกิดปัญหาความเครียด การปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาจำเป็นต้องทำให้เท่าเทียมกันกับแรงงานไทย เพื่อไม่ให้เกิดความแตกต่างจากการเลือกปฏิบัติ การอนุญาตให้ลากลับประเทศบ้านเกิดได้ตามสมควรจะช่วยให้ปัญหาการคิดถึงบ้านเกิดน้อยลง โดยแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จะมีการกลับประเทศในช่วงเทศกาลสงกรานต์ของประเทศไทย (ผู้รับเหมา C8, สัมภาษณ์, มกราคม, 2556)

สรุปการวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างผู้รับเหมาก่อสร้างที่ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์พบว่าปัญหานี้มีความถี่ของการเกิดอยู่ในระดับน้อย ความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับน้อย ความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับน้อย ความสำคัญด้านต้นทุนอยู่ในระดับน้อยที่สุด และความสำคัญด้านเวลาอยู่ในระดับน้อยที่สุด ซึ่งแสดงเหตุผลสนับสนุนได้ดังต่อไปนี้

- 1) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความถี่อยู่ในระดับน้อย เนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่ที่ทำงานชุดเดียวกันจะมาจากประเทศเดียวกันจึงสามารถสื่อสารกันรู้เรื่อง ทำให้เกิดความเข้าใจไม่เกิดความตึงเครียดจากการทำงาน ความเครียดของแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จึงเกิดขึ้นในกรณีที่ผู้รับเหมาจ่ายค่าจ้างไม่ตรงเวลา และมีอาการคิดถึงบ้านเกิดบ้างเท่านั้น แต่ไม่ส่งผลให้เกิดความเจ็บป่วยร้ายแรง
- 2) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับน้อย เนื่องจากความเครียดของแรงงานต่างด้าวไม่ส่งผลให้ผู้รับเหมาต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมจากการเจ็บป่วย

แต่หากมีความเครียดแล้วก่อปัญหาขึ้น สร้างความเสียหายต่อโครงการจะมีผลกระทบ ต่อต้นทุนบ้างเล็กน้อย

- 3) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับน้อย เนื่องจากแรงงานต่างด้าว อาจมีการหยุดงานในช่วงระยะเวลาหนึ่งจากความเครียดที่เกิดขึ้น แต่จะไม่ส่งผลกระทบต่อเวลาการทำงานของผู้รับเหมามาก เพราะปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องส่วนบุคคล

8.2 พฤติกรรมเสี่ยง

8.2.1 ร่างกายไม่พร้อมปฏิบัติงานจากการดื่มสุราและของมึนเมา

การวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

ปัญหาการดื่มสุราของแรงงานต่างด้าวพบว่าเป็นประจำ ทำให้โครงการต้องมีการ ตรวจสอบสภาพความพร้อมก่อนการปฏิบัติงานของแรงงาน โครงการที่มีความเข้มงวดในเรื่องความปลอดภัยอาจมีการตรวจสอบความพร้อมของแรงงาน โดยมีเครื่องตรวจวัดแอลกอฮอล์ หรือการ ตรวจเช็คจากฝ่ายรักษาความปลอดภัยโครงการ หากพบว่าแรงงานคนใดมีลักษณะอาการผิดปกติ มีกลิ่นสุรา เดินไม่ตรง และไม่พร้อมปฏิบัติงานจะถูกสั่งให้พักงาน 1 วัน โดยทำการจดชื่อและห้าม เข้าภายในบริเวณโครงการ นอกจากนี้หัวหน้าชุดจะต้องถูกลงโทษด้วยจากการฝ่าฝืนกฎด้วยการ ปลดปล่อยให้แรงงานที่มีสภาพร่างกายไม่พร้อมจากการดื่มสุราเข้ามาในโครงการ ซึ่งถือเป็นการละเลย ของหัวหน้าชุดที่ไม่ดูแลควบคุมลูกน้องของตนเอง ในกรณีที่ปัญหานี้เกิดขึ้นกับหัวหน้าชุดจะ ส่งผลกระทบต่อการทำงานมาก เพราะต้องเป็นผู้สั่งการและสื่อสารกับแรงงานต่างด้าว สำหรับ โครงการที่มีความหละหลวมหรือมีจำนวนคนตรวจเช็คไม่เพียงพอ อาจปล่อยให้แรงงานทำงานได้ ซึ่งเมื่อทำไปแล้วอาจเกิดอุบัติเหตุ เช่น ตกจากที่สูง หรืออุบัติเหตุจากไฟฟ้า เป็นต้น งานที่ได้รับจะไม่คุ้มค่ากับความสูญเสีย (ผู้รับเหมา C4, C5 และ C6, สัมภาษณ์, มกราคม-พฤษภาคม, 2556)

แม้ว่าสภาพความพร้อมของแรงงานเป็นสิ่งที่สำคัญ แต่ผู้รับเหมาส่วนใหญ่ยังคงไม่มีการ ตรวจเช็คร่างกายอย่างละเอียดก่อนเริ่มปฏิบัติงาน วิธีที่ใช้เป็นเพียงการสังเกตขณะสแกนนิ้วเข้า ทำงาน หรือการนับจำนวนแรงงานเท่านั้น เพราะโดยส่วนใหญ่แล้วแรงงานที่ไม่สามารถทำงาน ได้จะหยุดงาน แรงงานบางรายที่มีการดื่มสุราแต่มีความสามารถทำงาน ผู้รับเหมาจะอนุญาตให้

ทำงานแม้ว่างานที่ได้ อาจมีความล่าช้าบ้างก็ตาม ปัญหาที่ทำให้ผู้รับเหมาไม่สามารถตรวจเช็คความพร้อมของแรงงานได้อีกประการคือ เมื่อรถรับ-ส่ง มาส่งแรงงาน ณ โครงการ แรงงานจะเข้าทำงานโดยทันที และด้วยแรงงานที่มาจากผู้รับเหมาช่วงมีหลายชุด จึงทำให้ไม่สามารถตรวจสอบได้ทั้งหมด แต่ผู้รับเหมาจะมีมาตรการเพื่อลดโอกาสของการเกิดปัญหาความไม่พร้อมปฏิบัติงานของแรงงาน โดยการออกกฎข้อบังคับ มีการกำหนดเวลาการดื่มและมีการตรวจสอบสุรา ของมีนเมา สารเสพติด และของผิดกฎหมายก่อนเริ่มงาน แต่การออกกฎนี้ยังคงไม่สามารถเห็นผล 100% ยังจำเป็นต้องให้พนักงานรักษาความปลอดภัยโครงการคอยดูแลความเรียบร้อยในที่พักคนงานควบคู่ไปด้วย (ผู้รับเหมา C1, C2, C7, C8, C9, C10 และ C12, สัมภาษณ์, มกราคม-มิถุนายน, 2556)

สรุปการวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างผู้รับเหมาก่อสร้างที่ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์พบว่าปัญหานี้มีความถี่ของการเกิดอยู่ในระดับปานกลาง ความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับปานกลาง ความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับปานกลาง ความสำคัญด้านต้นทุนอยู่ในระดับน้อย และความสำคัญด้านเวลาอยู่ในระดับน้อย ซึ่งแสดงเหตุผลสนับสนุนได้ดังต่อไปนี้

- 1) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความถี่อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากแรงงานต่างด้าวมีการดื่มสุราและของมีนเมาเป็นประจำ ทำให้แรงงานส่วนหนึ่งมีสภาพร่างกายไม่พร้อมในการปฏิบัติงาน แต่แรงงานส่วนใหญ่ยังคงสามารถปฏิบัติงานได้ตามปกติ ในผู้รับเหมาที่มีความเข้มงวดจะมีการตรวจเช็คสภาพร่างกายของแรงงานก่อนเริ่มปฏิบัติงาน ซึ่งถือเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้ปัญหานี้ลดน้อยลง
- 2) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากแรงงานที่มีการดื่มสุราจนร่างกายไม่พร้อมปฏิบัติงาน มีโอกาสเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุร้ายแรง เช่น ตกจากที่สูง หรืออันตรายจากการใช้ไฟฟ้า นำมาซึ่งค่าใช้จ่ายจากความสูญเสียที่เกิดขึ้น การตรวจเช็คสภาพแรงงานของผู้รับเหมาไม่ให้มีแรงงานสภาพร่างกายไม่พร้อมเข้าโครงการช่วยให้โอกาสเกิดอุบัติเหตุร้ายแรงน้อยลง
- 3) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่ดื่มสุราแล้วยังสามารถทำงานได้ แต่ผู้รับเหมาต้องเสียเวลาจากการทำงานล่าช้า

ของแรงงานที่มีสภาพร่างกายไม่พร้อม ผู้รับเหมาที่มีความเข้มงวดจะสั่งพักงานแก่แรงงานที่ร่างกายไม่พร้อมถึงแม้ว่าจะต้องเสียงานที่ได้จากแรงงานก็ตาม เพราะหากเกิดอุบัติเหตุร้ายแรงอาจทำให้ต้องหยุดโครงการ ซึ่งจะทำให้เสียเวลามากกว่า

8.2.2 การขาดระเบียบวินัยในการทำงานและไม่สวมใส่อุปกรณ์ป้องกัน

การวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

ปัญหาการขาดระเบียบวินัยและไม่สวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายของแรงงานต่างด้าวพบว่าเกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก เนื่องจากแรงงานต่างด้าวจะเน้นการทำงานให้สะดวกสบายเป็นหลัก จึงไม่ชอบสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตราย เพราะจะทำให้ทำงานได้ไม่สะดวก นอกจากนี้สาเหตุที่พบยังเกิดจากการที่แรงงานบางส่วนมีอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยส่วนตัวไม่ครบ ไม่พกมา หรือสูญหาย (ผู้รับเหมา C2, C5, C7 และ C9, สัมภาษณ์, มกราคม-พฤษภาคม, 2556)

ปัญหานี้พบว่าเกิดขึ้นมากในกรณีเจ้าหน้าที่ฝ่ายความปลอดภัยโครงการไม่เข้มงวด หรือมีการปล่อยปะละเลย ไม่ใส่ใจในเรื่องการสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตราย เนื่องจากแรงงานต่างด้าวจะไม่คำนึงถึงความเสี่ยงอันตรายที่อาจเกิดขึ้นกับตนเอง แม้ว่าผู้รับเหมาจะมีอุปกรณ์ให้ครบก็ตาม ทำให้ในกรณีที่เกิดอุบัติเหตุขึ้นจะส่งผลกระทบต่อโครงการมาก ในงานที่มีความเสี่ยงแรงงานจึงจำเป็นต้องสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนตัวให้ครบ เช่น งานนั่งร้านต้องมีเข็มขัดนิรภัยป้องกันการตกจากที่สูง งานที่ทำนอกอาคารต้องมีการขออนุญาตทำงานนอกอาคารและมีคนเฝ้า เป็นต้น (ผู้รับเหมา C4, C5 และ C12, สัมภาษณ์, มกราคม, 2556)

สิ่งหนึ่งที่บริษัทต้องทำเรื่องความปลอดภัยของแรงงานคือ ต้องมีหน้าที่ในการอบรมและให้ความรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงานก่อนที่แรงงานจะเริ่มปฏิบัติงาน แรงงานที่เข้ามาใหม่จำเป็นต้องผ่านการอบรมให้เกิดความรู้ความเข้าใจ และจัดอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยส่วนตัวให้ได้แก่ หมวกนิรภัย รองเท้าบูท หรือเสื้อสะท้อนแสง เมื่อผู้รับเหมามีการจัดหาให้แล้วจะต้องบังคับให้แรงงานทุกคนสวมใส่ให้ครบ หากพบว่าแรงงานใส่ไม่ครบจำเป็นต้องให้หยุดงาน และขณะปฏิบัติงานต้องคอยเดินตรวจตรา โดยเฉพาะเมื่อแรงงานทำงานบนที่สูงต้องใส่เข็มขัดนิรภัยและคอยมีคนดูแลเสมอ (ผู้รับเหมา C1, C6, C8 และ C10, สัมภาษณ์, มกราคม-มิถุนายน, 2556)

สรุปการวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างผู้รับเหมาก่อสร้างที่ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ พบว่าปัญหานี้มีความถี่ของการเกิดอยู่ในระดับมาก ความรุนแรงด้านต้นทุน อยู่ในระดับปานกลาง ความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับปานกลาง ความสำคัญด้านต้นทุนอยู่ในระดับปานกลาง และความสำคัญด้านเวลาอยู่ในระดับน้อย ซึ่งแสดงเหตุผลสนับสนุนได้ดังต่อไปนี้

- 1) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความถี่อยู่ในระดับมาก เนื่องจากแรงงานต่างด้าวชอบการทำงานที่สะดวกสบาย ไม่เกรงกลัวต่องานเสี่ยง สกปรก หรืออันตราย ทำให้แรงงานต่างด้าวจำนวนมากไม่สวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายขณะทำงาน นอกจากนี้ยังเกิดจากการมีอุปกรณ์ไม่ครบ การไม่พกมาทำงาน หรือการทำสูญหายอีกด้วย
- 2) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากการไม่สวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายของแรงงานต่างด้าวจะไม่ส่งผลกระทบต่อต้นทุนในกรณีที่ไม่มีอุบัติเหตุเกิดขึ้น แต่ในงานที่มีความเสี่ยงสูงผู้รับเหมาต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตราย และบังคับให้แรงงานต่างด้าวต้องใช้ เพราะเมื่อมีอุบัติเหตุเกิดขึ้นจะส่งผลเสียหายต่อต้นทุนมาก
- 3) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากในโครงการที่มีความเข้มงวดจะบังคับให้แรงงานทุกคนต้องสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตราย แรงงานมีอุปกรณ์ไม่ครบจะถูกฝ่ายความปลอดภัยโครงการให้หยุดงาน ส่งผลให้ผู้รับเหมาต้องเสียเวลาการทำงาน หากเป็นโครงการไม่เข้มงวดแรงงานอาจมีอุปกรณ์ไม่ครบ หรือไม่สวมใส่เพื่อความสะดวกสบาย ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อเวลามากหากมีการเกิดอุบัติเหตุ

8.2.3 การไม่ช่วยเหลือดูแลความสงบเรียบร้อยหรือสิ่งอันตรายในโครงการ

การวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

แรงงานต่างด้าวจะไม่ช่วยเหลือดูแลความสงบเรียบร้อย หรือสิ่งทีอาจก่อให้เกิดอันตรายภายในโครงการหากไม่ได้รับคำสั่งจากหัวหน้า เพราะสิ่งที่แรงงานต่างด้าวสนใจมีเพียงแรงงานใน

ส่วนที่ตัวเองรับผิดชอบ ซึ่งต้องทำให้เสร็จตามที่รับคำสั่งมาเท่านั้น พบได้ในทุกประเภทงานในโครงการก่อสร้าง นอกจากนี้ยังมีการเล่นกันเลเยกิดโดยไม่คำนึงถึงความปลอดภัย (ผู้รับเหมา C1, C2, C5 และ C6, สัมภาษณ์, มกราคม-พฤษภาคม, 2556)

แต่ปัญหาในส่วนนี้เป็นหน้าที่รับผิดชอบของโครงการที่ต้องคอยดูแล และจัดการมากกว่าให้แรงงานดูแลกันเอง เพราะแรงงานเองต้องทำงานในส่วนที่ตนรับผิดชอบเช่นกัน ผู้รับเหมาจำเป็นต้องดูแลและป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้น โดยการบอกหรือสั่งให้แรงงานช่วยดูแล ในงานที่มีความเสี่ยงและสภาพงานที่ไม่ปลอดภัย ต้องมีความใส่ใจในการควบคุมเรื่องความปลอดภัยให้แรงงาน เว้นแต่จะเกิดจากเหตุสุดวิสัยที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ (ผู้รับเหมา C4 และ C9, สัมภาษณ์, มกราคม-พฤษภาคม, 2556)

สิ่งที่ผู้รับเหมาต้องทำคือ การจัดบุคคลที่รับผิดชอบในเรื่องนี้คอยดูแล โดยไม่ปล่อยให้แรงงานดูแลกันเอง เช่น มีการกำหนดให้คนงานใน 1 ชุด ต้องมีคนคอยทำความสะอาดหลังเสร็จงาน เก็บวัสดุที่อาจก่อให้เกิดอันตราย และเคลียร์หน้างานให้เรียบร้อย เป็นต้น แต่จะมีผลกระทบต่อเวลาตามมาจากการทำงานส่วนหนึ่งเพื่อทำหน้าที่ในส่วนนี้ (ผู้รับเหมา C8, C10 และ C12, สัมภาษณ์, มกราคม-มิถุนายน, 2556)

สรุปการวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างผู้รับเหมาก่อสร้างที่ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ พบว่าปัญหานี้มีความถี่ของการเกิดอยู่ในระดับปานกลาง ความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับปานกลาง ความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับปานกลาง ความสำคัญด้านต้นทุนอยู่ในระดับน้อย และความสำคัญด้านเวลาอยู่ในระดับน้อย ซึ่งแสดงเหตุผลสนับสนุนได้ดังต่อไปนี้

- 1) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความถี่อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากโดยปกติแล้วแรงงานจะไม่ช่วยเหลือดูแลความสงบเรียบร้อยในโครงการ เพราะจะทำเพียงงานในส่วนที่ตนเองได้รับมอบหมายเท่านั้น ผู้รับเหมาจึงต้องมีหน้าที่ในการสั่งการให้แรงงานต่างด้าวจัดการในสิ่งที่เห็นว่าอาจก่อให้เกิดอันตราย หรือจัดบุคคลให้มีหน้าที่รับผิดชอบ

- 2) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากผู้รับเหมาต้องเสียค่าใช้จ่ายในการจับบุคคลซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการดูแลความเรียบร้อย และอันตรายที่อาจเกิดขึ้นในโครงการ แต่ยังคงพบว่ามีอุบัติเหตุเกิดขึ้นจากการดูแลไม่ทั่วถึง หรือเหตุสุดวิสัยที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ ซึ่งส่งผลกระทบต่อต้นทุนของผู้รับเหมา
- 3) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากผู้รับเหมาต้องเสียเวลาในการสั่งการ หรือบอกให้แรงงานต่างด้าวจัดการกับความไม่เรียบร้อยที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ยังต้องเสียเวลาการทำงานของแรงงานส่วนหนึ่งไป จากการใช้แรงงานต่างด้าวเพื่อจัดการกับวัสดุ หรืออุปกรณ์ที่อาจก่อให้เกิดอันตรายในการทำงาน

8.2.4 การหักโหมทำงานนอกเวลา

การวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

การที่แรงงานต่างด้าวมีการทำงานนอกเวลาอยู่เสมอเมื่อผู้รับเหมามีการจัดให้มีงานนอกเวลาเพิ่มเติม มีเหตุผลมาจากความต้องการเงินของแรงงานต่างด้าวเป็นหลัก แม้ว่าแรงงานต่างด้าวบางคนจะมีอาการเจ็บป่วยเกิดขึ้น แต่จะไม่หยุดทำงานเพราะทำให้สูญเสียรายได้ ซึ่งเสี่ยงต่อการเจ็บป่วยเพิ่มขึ้น หรือมีโอกาสเกิดอุบัติเหตุที่จะส่งผลกระทบต่อต้นทุนของโครงการ (ผู้รับเหมา C1, และ C6, สัมภาษณ์, กุมภาพันธ์-พฤษภาคม, 2556)

โดยส่วนใหญ่แล้วการทำงานนอกเวลาจะเกิดในช่วงที่มีการเร่งงาน ซึ่งจะขึ้นอยู่กับแผนงานของโครงการที่วางไว้ ในช่วงที่ต้องมีการส่งมอบงานให้ลูกค้าจะมีการจัดงานนอกเวลาเพิ่มขึ้นเพื่อเร่งงานให้ทันกำหนดเสมอ (ผู้รับเหมา C2, C4, C5 และ C7, สัมภาษณ์, มกราคม, 2556) แต่การที่แรงงานต่างด้าวชอบทำงานนอกเวลานั้นไม่มีผลต่อการเจ็บป่วย หรือบาดเจ็บจากการทำงาน เนื่องจากผู้รับเหมาเองไม่ได้มีการใช้แรงงานทำงานนอกเวลาจนกระทั่งเจ็บป่วย หรือทำงานไม่ไหว การทำงานนอกเวลาจะขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของทั้ง 2 ฝ่าย คือ แรงงานพอใจที่ได้รับเงินเพิ่ม ส่วนผู้รับเหมาเองก็พอใจที่ได้งานเพิ่มเช่นกัน จึงไม่ได้มีการบังคับให้แรงงานต่างด้าวทำงาน หากแรงงานไม่สามารถทำงานนอกเวลาได้จะหยุดงานเอง จึงทำให้ปัญหาการเจ็บป่วย หรือบาดเจ็บจากการทำงานนอกเวลาเกิดขึ้นน้อย (ผู้รับเหมา C2, สัมภาษณ์, มกราคม, 2556)

นอกจากนี้ยังพบว่าการทำงานนอกเวลาในช่วงกลางคืน และความเหนื่อยล้าจากการทำงานมาทั้งวันไม่มีผลกับแรงงานต่างด้าว เนื่องจากแรงงานต่างด้าวมีความอดทนสูง ประกอบกับแสงสว่างที่ไม่เพียงพอในตอนกลางคืน ซึ่งอาจทำให้สภาพการทำงานมีความปลอดภัยน้อยกว่านั้น ไม่ได้ก่อให้เกิดอุบัติเหตุที่รุนแรงใดๆ (ผู้รับเหมา C9, สัมภาษณ์, พฤษภาคม, 2556)

สรุปการวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างผู้รับเหมาก่อสร้างที่ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์พบว่าปัญหานี้มีความถี่ของการเกิดอยู่ในระดับปานกลาง ความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับปานกลาง ความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับปานกลาง ความสำคัญด้านต้นทุนอยู่ในระดับน้อยและความสำคัญด้านเวลาอยู่ในระดับน้อยที่สุด ซึ่งแสดงเหตุผลสนับสนุนได้ดังต่อไปนี้

- 1) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความถี่อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากแรงงานต่างด้าวจะทำงานนอกเวลาเสมอเมื่อผู้รับเหมามีการจัดให้ทำงานนอกเวลา เพราะเข้ามาประเทศไทยเพื่อหาเงินเป็นหลัก แต่การทำงานนอกเวลาของแรงงานต่างด้าวไม่ได้เพิ่มโอกาสให้เกิดความเจ็บป่วยมาก เพราะผู้รับเหมาไม่ได้ให้ทำงานจนกระทั่งทำงานไม่ไหว หากแรงงานมีการเจ็บป่วยจะหยุดงานเอง
- 2) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากแรงงานที่มีการเจ็บป่วยแล้วทำงานนอกเวลานั้นมีโอกาสดต่อการเกิดอุบัติเหตุสูง ด้วยความอ่อนล้าและแสงสว่างที่อาจไม่เพียงพอ จึงทำให้ผู้รับเหมาต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล แต่แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มีความอดทนสูง จึงไม่เกิดปัญหาการเจ็บป่วย หรืออุบัติเหตุร้ายแรงจากการทำงานนอกเวลา
- 3) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากแรงงานต่างด้าวที่หักโหมทำงานนอกเวลาแล้วมีการเจ็บป่วยหรือเกิดอุบัติเหตุขึ้นจะต้องหยุดงานและทำให้เสียเวลาการทำงาน แต่แรงงานส่วนใหญ่ยังคงสามารถทำงานได้ดี อาการเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นมีเพียงเล็กน้อยจึงไม่กระทบต่อเวลามาก

8.3 สรุปท้ายบท

การเกิดขึ้นของอุบัติเหตุในงานก่อสร้าง ส่วนหนึ่งมาจากการที่แรงงานต่างด้าวขาดทักษะและความชำนาญในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแรงงานต่างด้าวที่เพิ่งเข้ามาทำงานด้านก่อสร้างใหม่ และไม่มีความรู้ความเข้าใจในการใช้อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่างๆ แต่ปัญหานี้พบได้น้อยลงจากการที่แรงงานต่างด้าวมีการพัฒนาฝีมือจากการทำงานอยู่เสมอ ประกอบกับการควบคุมการทำงานช่วยทำให้อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นเป็นเพียงอุบัติเหตุเล็กน้อย ปัญหาอีกประการที่อาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุคือการไม่เข้าใจภาษาหรือสัญลักษณ์ในโครงการ แต่พบว่าปัญหานี้เกิดขึ้นน้อย เพราะการจัดแรงงานต่างด้าวให้ชุดงานเดียวกันมาจากประเทศเดียวกัน และการมีหัวหน้าชุดคอยควบคุมดูแลจะช่วยไม่ให้เกิดอุปสรรคต่อการทำงาน แต่แรงงานต่างด้าวยังคงมีทัศนคติในการทำงานที่ไม่กลัวต่องานเสี่ยง สกปรก และอันตราย ซึ่งอาจทำให้เกิดอุบัติเหตุร้ายแรง ผู้รับเหมาจึงลดความเสี่ยงด้วยการจัดระบบความปลอดภัยให้กับแรงงาน และมีการควบคุมการทำงานทุกครั้ง ปัญหาด้านสภาพจิตใจของแรงงานต่างด้าวซึ่งอาจเกิดความเครียดจากการทำงานไม่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุหรือการเจ็บป่วยร้ายแรง โดยแรงงานส่วนใหญ่จะยังไม่มีความเครียดเกิดขึ้นหากผู้รับเหมามีการจ่ายค่าจ้างตรงเวลา และอนุญาตให้กลับบ้านบ้างตามสมควร

พฤติกรรมเสี่ยงของแรงงานต่างด้าวหลายอย่างนำมาซึ่งการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน โดยพบว่าแรงงานต่างด้าวมีปัญหาการดื่มสุราและของมึนเมาเป็นประจำ ส่งผลให้แรงงานบางรายมีสภาพร่างกายไม่พร้อมในการปฏิบัติงาน ผู้รับเหมาจึงต้องมีการสั่งพักงานกับแรงงานเพราะเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ แต่แรงงานส่วนใหญ่จะยังคงมีความสามารถทำงานได้ตามปกติ ปัญหาการไม่สวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายของแรงงานต่างด้าวพบว่ามีมากขึ้นมาก เนื่องจากแรงงานต่างด้าวต้องการทำงานด้วยความสบาย ผู้รับเหมาจึงต้องทำการควบคุมอย่างเข้มงวดอยู่เสมอเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุร้ายแรง โดยเฉพาะในงานที่มีความเสี่ยงสูง นอกจากนี้แรงงานต่างด้าวจะไม่ช่วยเหลือดูแลความสงบเรียบร้อย หรืออันตรายในโครงการหากไม่ได้รับคำสั่งจากผู้ควบคุมงาน โดยจะทำเพียงงานในส่วนของตนเองเท่านั้น ทำให้ผู้รับเหมาต้องเสียแรงงานส่วนหนึ่งเพื่อทำหน้าที่ดูแลความเป็นระเบียบเรียบร้อย อีกหนึ่งพฤติกรรมเสี่ยงที่พบเป็นประจำคือ การทำงานนอกเวลา อยู่เสมอของแรงงานต่างด้าว ซึ่งอาจทำให้แรงงานเกิดการเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บจากการทำงาน

เนื่องจากสภาพร่างกายและภาวะแวดล้อมที่เอื้อต่อการเกิดอุบัติเหตุ แต่พบว่าแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ยังคงสามารถทำงานได้ดี การเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเป็นเพียงอาการไม่สบาย หรือบาดเจ็บเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ส่วนหนึ่งเพราะแรงงานต่างด้าวมีความอดทนสูงจึงทำให้ปัญหานี้ไม่ส่งผลกระทบต่อผู้รับเหมามากนัก

บทที่ 9

การวิเคราะห์สภาพปัญหาด้านสังคมและสาธารณสุข

เนื้อหาในบทนี้จะกล่าวถึงการวิเคราะห์สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาในโครงการก่อสร้างในด้านสังคมและสาธารณสุข ตามประเด็นปัญหาต่างๆที่ได้รวบรวมจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมการสัมภาษณ์เบื้องต้นที่ได้กล่าวมาแล้วในบทที่ 4 โดยแบ่งเนื้อหาในการวิเคราะห์แต่ละประเด็นออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์ และสรุปการวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

จากการสัมภาษณ์ผู้รับเหมาในโครงการต่างๆ ถึงระดับความถี่ ความรุนแรงด้านต้นทุน และความรุนแรงด้านเวลา ในด้านสังคมและสาธารณสุข ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มการอยู่ร่วมกันกับชุมชน และกลุ่มสาธารณสุข รวมทั้งสิ้นจำนวน 8 ประเด็นปัญหา ทำให้สามารถวิเคราะห์ความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจ้างแรงงานต่างด้าวทั้งในด้านต้นทุนและด้านเวลาของโครงการ โดยพบว่าไม่มีประเด็นปัญหาใดๆ ด้านสังคมและสาธารณสุขเป็นปัญหาที่มีความสำคัญ สำหรับรายละเอียดของการวิเคราะห์จากบทสัมภาษณ์ในแต่ละประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นจะได้กล่าวในหัวข้อต่อไป

9.1 การอยู่ร่วมกันกับชุมชน

9.1.1 การทะเลาะวิวาทกับคนงานไทยหรือคนต่างด้าวในชุมชนใกล้เคียง

การวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

ปัญหาการทะเลาะวิวาทของแรงงานต่างด้าวกับแรงงานไทย หรือแรงงานต่างด้าวในบริเวณที่พักคนงานเกิดขึ้นโดยมีสาเหตุมาจากการดื่มสุราเป็นหลัก แรงงานที่ทะเลาะกันส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างด้าวในชุดเดียวกัน หรือบริษัทเดียวกันทะเลาะกันเอง แต่จะไม่ไปทะเลาะกับแรงงานไทย หรือแรงงานจากบริษัทอื่น เพราะมีการจัดที่พักแยกกันเป็นสัดส่วนอย่างชัดเจน และมีความห่างไกลจากที่พักคนงานบริษัทอื่น กรณีที่มีปัญหาการทะเลาะวิวาทกับแรงงานไทยเกิดขึ้น

บ้างจากการที่คนไทยถือว่าตนเองเป็นเจ้าของประเทศ จึงมีการหาเรื่องทะเลาะวิวาท แต่แรงงานต่างด้าวจะไม่กล้ามีปัญหากับคนในชุมชน เนื่องจากกลัวเจ้าหน้าที่จับดำเนินคดีและส่งกลับประเทศ ซึ่งปัญหาทั้งหมดที่กล่าวมานั้นหากผู้รับเหมามีการออกกฎระเบียบ กำหนดบทลงโทษ และแยกเขตที่อยู่แรงงานต่างด้าวกับแรงงานไทยอย่างชัดเจนจะช่วยให้เกิดปัญหาน้อยลง (ผู้รับเหมา C1, C2, C6, C8, C9, C10, C11 และ C12, สัมภาษณ์, มกราคม-พฤษภาคม, 2556)

เรื่องพื้นที่อาศัยของแรงงานต่างด้าวนั้น ตามปกติแล้วผู้รับเหมาจะทำการเช่าที่ดิน หรือพื้นที่ว่างบริเวณใกล้โครงการเพื่อเป็นที่พักคนงาน หากบริเวณดังกล่าวมีที่พักคนงานของบริษัทอื่นเช่าที่ดินอยู่ก่อนแล้ว และจำเป็นต้องเช่าที่ดินร่วมกันกับบริษัทอื่นจะทำให้คุณภาพชีวิตแรงงานไม่ดี เนื่องจากเมื่อมีแรงงานอาศัยอยู่เป็นจำนวนมากและขาดการจัดการที่ดี ย่อมเกิดเป็นแหล่งเสื่อมโทรม บ่อนการพนัน และมีผู้ตั้งตนเป็นผู้มีอิทธิพลในบริเวณที่พักคนงาน การตั้งที่พักคนงานในพื้นที่ติดกับบริษัทอื่นจึงต้องแบ่งแยกกันให้ชัดเจน โดยมีกำหนดกฎระเบียบในที่พัก และต้องจัดให้หัวหน้าชุดคอยควบคุมดูแลลูกน้องของตัวเองไม่ให้เกิดปัญหาการทะเลาะวิวาทกับแรงงานจากบริษัทอื่นๆ ด้วย (ผู้รับเหมา C4, C5 และ C7, สัมภาษณ์, มกราคม, 2556)

สรุปการวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างผู้รับเหมาก่อสร้างที่ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ พบว่าปัญหานี้มีความถี่ของการเกิดอยู่ในระดับปานกลาง ความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับน้อย ความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับน้อย ความสำคัญด้านต้นทุนอยู่ในระดับน้อยที่สุด และ ความสำคัญด้านเวลาอยู่ในระดับน้อยที่สุด ซึ่งแสดงเหตุผลสนับสนุนได้ดังต่อไปนี้

- 1) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความถี่อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากแรงงานต่างด้าวมักมีการดื่มสุราซึ่งเป็นสาเหตุหลักของการทะเลาะวิวาท แรงงานที่ทะเลาะกันส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานจากบริษัทเดียวกันทะเลาะกันเอง ผู้รับเหมาจึงมีการกฏระเบียบบทลงโทษ และมีผู้ดูแลควบคุมในที่พักคนงานเพื่อลดโอกาสเกิดปัญหา
- 2) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับน้อย เนื่องจากการทะเลาะวิวาทของแรงงานต่างด้าวเกิดขึ้นในบริเวณที่พักคนงานจึงไม่ส่งผลกระทบต่อต้นทุนของโครงการ อาจมีความเสียหายที่เกิดขึ้นต่อทรัพย์สินของบริษัทบ้างเล็กน้อย

- 3) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับน้อย เนื่องจากปัญหาการทะเลาะวิวาทของแรงงานต่างด้าวจะส่งผลกระทบต่อเวลาโครงการในกรณีที่มีการบาดเจ็บจนไม่สามารถทำงานได้ หรือการให้แรงงานออกจากงานเมื่อพบผู้มีความผิดชัดเจน แต่ปัญหานี้เกิดขึ้นจากแรงงานเพียงไม่กี่คนจึงส่งผลกระทบต่อเวลางานเพียงเล็กน้อย

9.1.2 การสร้างความหวาดระแวงต่อชุมชนใกล้เคียง

การวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

ปัญหาความหวาดระแวงแรงงานต่างด้าวจากชุมชนใกล้เคียงเกิดขึ้นมาก เมื่อมีการนำแรงงานต่างด้าวเข้าไปพักอาศัยอยู่บริเวณใกล้ๆ เนื่องจากชาวบ้านทั่วไปเมื่อเห็นว่ามีแรงงานต่างด้าวจะเกิดความหวาดกลัว ซึ่งความกลัวเหล่านี้ไม่ได้เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ แต่ถูกสร้างขึ้นจากการรับรู้ผ่านสื่อต่างๆ เช่น การบอกเล่า การนำเสนอข่าว หรือเกิดจากความไม่รู้ เป็นต้น (คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย, 2554) ปัญหานี้จึงจัดว่ามีความถี่ในการเกิดมาก โดยเฉพาะในกรณีที่เป็นโครงการในเมือง และมีการสร้างที่พักคนงานในเขตชุมชน แต่ปัญหานี้จะไม่ส่งผลกระทบต่อโครงการ เพราะการตั้งที่พักคนงานแต่ละครั้งจะต้องมีการขออนุญาตให้ถูกต้อง จัดทำรั้วให้มิดชิด และมีการควบคุมดูแลความสงบเรียบร้อย หากแรงงานไม่ก่อการทะเลาะวิวาทหรือส่งเสียงดังรบกวน ชาวบ้านในชุมชนใกล้เคียงจะไม่มีกรร็องเรียนเจ้าหน้าที่ (ผู้รับเหมา C1, C5, C6 และ C12, สัมภาษณ์, มกราคม-พฤษภาคม, 2556)

จากสภาพความเป็นจริงพบว่าพื้นฐานนิสัยของคนไทยและคนต่างด้าวไม่แตกต่างกัน ความหวาดระแวงเกิดจากการนำเสนอข่าวจึงทำให้แรงงานต่างด้าวถูกมองว่าน่ากลัว ผู้รับเหมาสามารถลดความหวาดระแวงได้ด้วยการตั้งที่พักคนงานในพื้นที่ว่างซึ่งห่างไกลจากชุมชน พร้อมทั้งกำหนดเขตที่อยู่ให้ชัดเจน เมื่อคนทั่วไปไม่พบแรงงานต่างด้าวอาศัยในชุมชนจะไม่เกิดความหวาดกลัว (ผู้รับเหมา C2, C7, C8, C9, C10 และ C11, สัมภาษณ์, มกราคม-มิถุนายน, 2556)

สรุปการวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างผู้รับเหมาก่อสร้างที่ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์พบว่าปัญหานี้มีความถี่ของการเกิดอยู่ในระดับปานกลาง ความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับน้อย

ความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับน้อย ความสำคัญด้านต้นทุนอยู่ในระดับน้อย และความสำคัญด้านเวลาอยู่ในระดับน้อยที่สุด ซึ่งแสดงเหตุผลสนับสนุนได้ดังต่อไปนี้

- 1) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความถี่อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากข่าวของแรงงานต่างด้าวในด้านลบทำให้คนในชุมชนเกิดความหวาดระแวงเมื่อมีการตั้งที่พักคนงานในบริเวณใกล้เคียงๆ แต่หากไม่มีความจำเป็นผู้รับเหมาจะเลือกตั้งที่พักคนงานในบริเวณพื้นที่ว่างซึ่งห่างไกลจากชุมชน จึงช่วยลดโอกาสการเกิดปัญหานี้ได้
- 2) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับน้อย เนื่องจากความหวาดระแวงของคนในชุมชนใกล้เคียงจะไม่ส่งผลกระทบต่อต้นทุนโครงการ แต่อาจต้องมีการเสียค่าเช่าที่ดินในบริเวณที่ห่างไกลออกไปจากชุมชนและโครงการ
- 3) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับน้อย เนื่องจากผู้รับเหมาอาจต้องมีการเสียเวลาเล็กน้อยเพื่อไกล่เกลี่ยปัญหากับคนในชุมชน ในกรณีที่มีการร้องเรียนต่อเจ้าหน้าที่ว่าแรงงานต่างด้าวมีการทะเลาะวิวาท หรือส่งเสียงดังรบกวน

9.1.3 การก่ออาชญากรรม (ทำร้ายร่างกาย ฆ่าคน ลักทรัพย์ กระทำความผิดเกี่ยวกับเพศ)

การวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

ปัญหาการก่ออาชญากรรมของแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้างนั้นเกิดขึ้นน้อย เพราะการที่แรงงานต่างด้าวมาอาศัยอยู่ในประเทศอื่น โดยไม่รู้กฎหมายของประเทศนั้นว่าเป็นอย่างไรจะทำให้เกิดความหวาดกลัว หากไม่เกินความอดทนจริงๆ แรงงานต่างด้าวจะไม่ก่อปัญหา โดยพบกรณีที่มีการฆ่ากันตายของแรงงาน และส่งผลกระทบต่อโครงการทำให้มีการหยุดงานของแรงงานหลายวัน สาเหตุมาจากความหวาดกลัวของแรงงาน (ผู้รับเหมา C9, สัมภาษณ์, พฤษภาคม, 2556) เมื่อพบว่าแรงงานต่างด้าวมีการก่อคดีร้ายแรง ผู้รับเหมาจะไม่รับผิดชอบและให้เจ้าหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการจับกุม โดยปัญหาที่พบบ่อยครั้งคือ การลักขโมยของกันเองในที่พักคนงาน แต่จะไม่มีใครลักขโมยของในโครงการเนื่องจากไม่สามารถหนีออกไปขายตามท้องตลาดได้ ส่วนหนึ่งเพราะแรงงานต่างด้าวยังคงต้องนั่งรถของบริษัทกลับที่พัก และหากผู้รับเหมาพบจะถูกไล่่ออก จึงไม่เกิดปัญหานี้ในกรณีที่เป็นแรงงานต่างด้าวเอง ต่างจากผู้รับเหมาช่วงที่มีรถเข้ามาในโครงการ ซึ่งจะต้องให้ความระมัดระวังมากกว่า (ผู้รับเหมา C5, สัมภาษณ์, มกราคม, 2556)

ส่วนหนึ่งที่ทำให้ปัญหาการก่ออาชญากรรมของแรงงานต่างด้าวเกิดขึ้นน้อย หรือไม่พบในโครงการเนื่องจากผู้รับเหมามีการควบคุมและดูแลแรงงาน โดยมีการจัดให้เจ้าหน้าที่เข้าไปตรวจบริเวณที่พักคนงานบ้าง มีการตั้งตู้แดง และมีพ่อบ้านคอยดูแลรับผิดชอบ (ผู้รับเหมา C1, C2, C6, C10, C11 และ C12, สัมภาษณ์, มกราคม-มิถุนายน, 2556) นอกจากนี้แรงงานที่ดื่มสุรา และทะเลาะกันบ่อยๆ ถือเป็นกลุ่มเสี่ยงต่อการก่ออาชญากรรม หากพบว่ามีปัญหาทะเลาะวิวาทเกิดขึ้น ผู้รับเหมาจะให้ออกจากงาน จึงทำให้ไม่มีบุคคลที่เป็นกลุ่มเสี่ยงในการก่อปัญหาอาชญากรรม (ผู้รับเหมา C8, สัมภาษณ์, มกราคม, 2556)

สรุปการวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างผู้รับเหมาก่อสร้างที่ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ พบว่าปัญหานี้มีความถี่ของการเกิดอยู่ในระดับน้อย ความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับน้อย ความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับน้อย ความสำคัญด้านต้นทุนอยู่ในระดับน้อยที่สุด และ ความสำคัญด้านเวลาอยู่ในระดับน้อยที่สุด ซึ่งแสดงเหตุผลสนับสนุนได้ดังต่อไปนี้

- 1) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความถี่อยู่ในระดับน้อย เนื่องจากแรงงานต่างส่วนใหญ่ไม่กล้าก่อปัญหาภายในประเทศไทยเพราะเกรงกลัวการถูกจับกุมของเจ้าหน้าที่ และถูกส่งตัวกลับประเทศ ปัญหาที่เกิดขึ้นจึงเป็นการขโมยของกันเองภายในที่พักคนงาน แต่จะไม่กล้าขโมยของในโครงการเพราะกลัวถูกไล่ออก
- 2) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับน้อย เนื่องจากผู้รับเหมามีการออกกฎเพื่อใช้ควบคุมพฤติกรรมแรงงานต่างด้าวในที่พักคนงาน และมีการดูแลอย่างเข้มงวด ช่วยลดกลุ่มเสี่ยงต่อการเกิดปัญหาอาชญากรรมร้ายแรงที่ส่งผลกระทบต่อต้นทุนในระดับสูง
- 3) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับน้อย เนื่องจากเมื่อพบว่าแรงงานต่างด้าวมีปัญหาอาชญากรรมร้ายแรง ผู้รับเหมาจะให้เจ้าหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการจึงทำให้ไม่เสียเวลาการทำงาน แต่แรงงานต่างด้าวบางส่วนอาจมีการหยุดงานเนื่องจากเกิดความหวาดกลัวในกรณีที่มีการเสียชีวิตเกิดขึ้น

9.1.4 การเล่นเกมพนัน หรือถูกจับด้วยข้อหาเล่นเกมพนัน

การวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

ปัญหาการเล่นเกมพนันของแรงงานต่างด้าวในที่พักคนงานพบว่าเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นพอสมควร โดยเฉพาะในที่พักคนงานที่มีการเช่าพื้นที่ร่วมกันในหลายบริษัท ซึ่งจะมีการตั้งเป็นลักษณะของบ่อนการพนันและมีผู้มีอิทธิพลคอยควบคุม ประเภทของการพนันที่เล่นโดยส่วนใหญ่ได้แก่ ไพ่และไฮโล แต่ปัจจุบันการเล่นเกมพนันในที่พักคนงานมีจำนวนลดลงมาก เพราะผู้รับเหมา มีการควบคุมดูแลดีขึ้น เนื่องจากค่อนข้างอันตรายต่อผู้รับเหมาในการถูกรีดไถจากเจ้าหน้าที่ ทั้งการตั้งข้อหาแก่แรงงานต่างด้าวและข้อหาวางพนัน หากแรงงานต่างด้าวถูกจับจะใช้การประกันตัวภายในวันนั้นจึงทำให้ไม่เสียเวลามากนัก หรือหากเล่นเกมพนันกันเองในชุดงานจะไม่มีผลกระทบต่อผู้รับเหมา (ผู้รับเหมา C2, C4, C5 และ C9, สัมภาษณ์, มกราคม-พฤษภาคม, 2556)

การลดปัญหาการเล่นเกมพนันของแรงงานต่างด้าวในที่พักคนงาน สิ่งที่ผู้รับเหมาต้องทำคือ การจ่ายเงินค่าจ้างแก่แรงงานให้ตรงเวลา เพราะปัญหาการเล่นเกมพนันของแรงงานเกิดขึ้นจากความต้องการเงินเป็นหลัก ต้องมีการตั้งเป็น 1 ในกฎข้อห้ามของที่พักคนงาน เช่น เมื่อพบว่ามีการเล่นเกมพนันในครั้งแรกต้องมีการตักเตือน และหากพบในครั้งต่อไปจะให้ออกจากงาน เป็นต้น นอกจากนี้การให้เจ้าหน้าที่เข้าไปสอดส่องดูแลก็เป็นอีกทางหนึ่งที่จะช่วยป้องกันปัญหาได้ดี เพราะแรงงานต่างด้าวจะเกรงกลัวต่อการถูกจับส่งกลับประเทศ (ผู้รับเหมา C6, C8, C10, C11 และ C12, สัมภาษณ์, มกราคม-มิถุนายน, 2556)

สรุปการวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างผู้รับเหมาก่อสร้างที่ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์พบว่าปัญหานี้มีความถี่ของการเกิดอยู่ในระดับปานกลาง ความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับน้อย ความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับน้อย ความสำคัญด้านต้นทุนอยู่ในระดับน้อยที่สุด และ ความสำคัญด้านเวลาอยู่ในระดับน้อยที่สุด ซึ่งแสดงเหตุผลสนับสนุนได้ดังต่อไปนี้

- 1) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความถี่อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากแรงงานต่างด้าวมักมีการเล่นเกมพนันเมื่อมีการรวมอยู่กันเป็นจำนวนมาก หากที่พักคนมีการใช้พื้นที่ร่วมกัน

จากหลายบริษัทจะมีการตั้งเป็นบ่อนการพนัน แต่ปัจจุบันผู้รับเหมามีการควบคุมเข้มงวดขึ้น เนื่องจากไม่ต้องการเกิดปัญหาทุจริตใดจากเจ้าหน้าที่ ปัญหาที่เกิดขึ้นจึงพบน้อยลง

- 2) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับน้อย เนื่องจากการเล่นการพนันของแรงงานต่างด้าวในปัจจุบันมีจำนวนลดลง เพราะผู้รับเหมามีความเข้มงวดในการดูแลที่พนักงาน ปัญหาการจับกุมจากเจ้าหน้าที่มักไม่เกิดขึ้นจากการที่ผู้รับเหมามีการจ่ายค่าแก่เจ้าหน้าที่อยู่แล้ว แต่จะมีปัญหาจากการทุจริตใดเพิ่มเติม
- 3) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับน้อย เนื่องจากการเล่นการพนันของแรงงานต่างด้าวไม่ส่งผลกระทบต่อเวลาการทำงานของโครงการ ในกรณีที่แรงงานต่างด้าวถูกจับข้อหาเล่นการพนันจะสามารถทำการตกลงไถ่กลับเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ได้ จึงทำให้เสียเวลาจากปัญหานี้น้อย

9.1.5 การใช้สารเสพติด คีมีสุราและของมีนเมา

การวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

ผู้รับเหมาในโครงการก่อสร้างส่วนใหญ่ยังคงไม่แน่ใจว่าในโครงการของตนมีแรงงานต่างด้าวที่ใช้สารเสพติดหรือไม่ แต่การคีมีสุราภายในที่พนักงานพบว่าเกิดขึ้นอยู่เสมอจนเป็นเรื่องปกติและไม่มีผลกระทบต่อโครงการ เพราะแรงงานคีมีแล้วยังคงสามารถทำงานในวันรุ่งขึ้นได้ ปัญหาที่พบจึงเป็นเพียงการทะเลาะวิวาทจากการคีมีสุรา สำหรับโครงการที่ผู้รับเหมามีการตั้งที่พักคนงานร่วมกับบริษัทอื่นและพบว่าแรงงานของอีกบริษัทมีการเสพยา จะต้องมีการควบคุมและระวังแรงงานของตนไม่ให้เข้าไปยุ่งเกี่ยว (ผู้รับเหมา C4, C5, C6, C11 และ C12, สัมภาษณ์, มกราคม-พฤษภาคม, 2556)

ในโครงการที่มีความเข้มงวดกับแรงงานจะไม่พบปัญหาการใช้ยาเสพติดเกิดขึ้น เนื่องจากการตรวจสอบสารเสพติดของของแรงงานโดยฝ่ายความปลอดภัยโครงการ หากพบว่ามีการใช้สารเสพติดจะให้ออกจากงานทันที จึงทำให้แรงงานต่างด้าวเกิดความเกรงกลัวจากการไม่มีงานทำสำหรับปัญหาการคีมีสุราในที่พนักงานในช่วงวันทำงานปกติจะมีกฎข้อบังคับ โดยห้ามคีมีเกินเวลา 21.00 น. เมื่อถึงกำหนดเวลาแรงงานจะต้องอยู่ในความสงบ ห้ามส่งเสียงดังรบกวน และ

แยกกันอยู่ตามห้องของตัวเอง ส่วนในวันที่มีการทำงานนอกเวลาเพิ่มเติมส่วนใหญ่แล้วแรงงานจะไม่ดื่มสุราต่อ เพราะหากดื่มจนตึ๊งมากจะทำให้ตื่นมาทำงานในวันรุ่งขึ้นไม่ได้ ผู้รับเหมาที่ขาดการวางแผนข้อบังคับและการควบคุมที่อาจพบแรงงานที่ดื่มสุราจนไม่สามารถทำงานได้ ทำให้ต้องสั่งหยุดงานแรงงานและส่งผลกระทบต่อโครงการในด้านความต่อเนื่องของงาน นอกจากนี้การดื่มสุรายังเป็นสาเหตุหลักให้เกิดการทะเลาะวิวาทกันของแรงงานในโครงการอีกด้วย (ผู้รับเหมา C2, C8, C9 และ C10, สัมภาษณ์, มกราคม-มิถุนายน, 2556)

สรุปการวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างผู้รับเหมาก่อสร้างที่ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์พบว่าปัญหานี้มีความถี่ของการเกิดอยู่ในระดับปานกลาง ความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับน้อย ความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับน้อย ความสำคัญด้านต้นทุนอยู่ในระดับน้อย และความสำคัญด้านเวลาอยู่ในระดับน้อย ซึ่งแสดงเหตุผลสนับสนุนได้ดังต่อไปนี้

- 1) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความถี่อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มีการดื่มสุราหลังเลิกงานเป็นประจำในวันทำงานปกติ แต่จะไม่ดื่มในวันที่มีการทำงานนอกเวลา เพราะจะทำให้ไม่สามารถทำงานในวันรุ่งขึ้นได้ แต่ไม่พบว่าแรงงานต่างด้าวมีปัญหาการใช้สารเสพติด โดยบางโครงการจะมีการตรวจสารเสพติดก่อนเริ่มปฏิบัติงาน จึงทำให้แรงงานไม่กล้าใช้เพราะกลัวถูกให้ออกจากงาน
- 2) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับน้อย เนื่องจากการดื่มสุราด้วยความสงบของแรงงานต่างด้าวจะไม่ก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมของผู้รับเหมา แต่อาจต้องเสียค่าใช้จ่ายจากการจ้างบุคคลเพื่อควบคุมดูแลให้แรงงานปฏิบัติตามกฎของที่พักคนงาน นอกจากนี้อาจมีค่าใช้จ่ายที่ต้องเสียจากกรณีการทะเลาะวิวาทของแรงงานเมื่อมีการดื่มสุรา
- 3) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับน้อย เนื่องจากปัญหาจากการดื่มสุราของแรงงานจะมีผลต่อเวลาเมื่อแรงงานดื่มจนไม่สามารถทำงานได้ในวันรุ่งขึ้น แต่การเกิดปัญหานี้พบน้อย เพราะแรงงานส่วนใหญ่จะสามารถทำงานได้ตามปกติเพียงแต่อาจทำงานได้ช้ากว่าเดิม

9.2 สาธารณสุข

9.2.1 ปัญหาด้านสุขภาพและโรคติดต่อ

การวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

การเคลื่อนย้ายของแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยที่เพิ่มขึ้นส่งผลให้เกิดปัญหาทางด้านสาธารณสุข ได้แก่ การนำโรคติดต่อร้ายแรงมาแพร่กระจายสู่ประชากรไทย ซึ่งจากข้อมูลการเฝ้าระวังโรคติดต่อในตามแนวชายแดนไทย พม่า ลาว และกัมพูชา และข้อมูลจากรายงานทางโรคระบาดวิทยา สำนักโรคระบาดวิทยา พบว่า ปี พ.ศ. 2552-2553 โรคที่เป็นปัญหาสำคัญ 3 อันดับแรกที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว ได้แก่ โรคอุจจาระร่วงเฉียบพลัน โรคมาลาเรีย และโรคหัด (สำนักโรคระบาดวิทยา, 2554) นอกจากนี้ในกลุ่มแรงงานที่ไม่ได้ทำการจดทะเบียนจะไม่สามารถคาดการณ์ได้ว่าแรงงานต่างด้าวเหล่านั้นจะเป็นโรคติดต่อใดๆ หรือไม่ เพราะแรงงานไม่กล้าไปรับการรักษาเนื่องจากเกรงกลัวถูกจับส่งกลับประเทศ (ชมณาท รัตนมณี และคณะ, 2547)

ในโครงการก่อสร้างไม่พบว่าแรงงานต่างด้าวมีปัญหาเกี่ยวกับโรคติดต่อ จากการที่ผู้รับเหมาส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าแรงงานต่างด้าวเหมือนกับคนไทยทั่วไป ไม่มีการเป็นพาหะ และไม่มีพฤติกรรมใดๆ อันก่อให้เกิดการแพร่กระจายของโรค (ผู้รับเหมา C2, C6, C8, C9, C11 และ C12, สัมภาษณ์, มกราคม-พฤษภาคม, 2556) ปัญหาที่เกิดขึ้นจึงเป็นปัญหาด้านสุขภาพ โดยพบว่าแรงงานต่างด้าวมีการเจ็บป่วยแต่เป็นลักษณะของการไม่สบายหรืออาการไข้หวัด ไม่มีอาการของโรคติดต่อร้ายแรง แรงงานส่วนใหญ่จะหาซื้อยามารับประทานเอง ในกรณีเจ็บป่วยมากและเป็นแรงงานของบริษัทผู้รับเหมาจะรับหน้าที่นำส่งโรงพยาบาลให้ จึงทำให้ปัญหานี้ส่งผลกระทบต่อผู้รับเหมาเล็กน้อยเท่านั้น (ผู้รับเหมา C1, C5, C7 และ C10, สัมภาษณ์, มกราคม-มิถุนายน, 2556)

สรุปการวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างผู้รับเหมาก่อสร้างที่ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ พบว่าปัญหานี้มีความถี่ของการเกิดอยู่ในระดับน้อย ความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับน้อย ความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับน้อย ความสำคัญด้านต้นทุนอยู่ในระดับน้อยที่สุด และความสำคัญด้านเวลาอยู่ในระดับน้อยที่สุด ซึ่งแสดงเหตุผลสนับสนุนได้ดังต่อไปนี้

- 1) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความถี่อยู่ในระดับน้อย เนื่องจากแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้างไม่มีปัญหาโรคติดต่อร้ายแรง ส่วนหนึ่งเป็นเพราะพื้นที่ที่ทำการศึกษายังไม่ได้ อยู่ในเขตจังหวัดชายแดน ซึ่งอาจพบปัญหาได้มากกว่า ปัญหาที่พบจึงเป็นเพียง ปัญหาสุขภาพทั่วไป ได้แก่ การไม่สบาย หรือไข้หวัด
- 2) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับน้อย เนื่องจากอาการเจ็บป่วย ของแรงงานต่างด้าวเป็นเพียงการไม่สบายหรือไข้หวัด โดยแรงงานส่วนใหญ่จะหา ซื่อยามารับประทานเอง กรณีที่เจ็บป่วยมากผู้รับเหมาจึงจะมีการนำส่งโรงพยาบาล จึงกระทบต่อค่าใช้จ่ายของผู้รับเหมาน้อย
- 3) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับน้อย เนื่องจากการไม่สบาย หรือ ไข้หวัดของแรงงานต่างด้าวไม่ส่งผลให้ผู้รับเหมาต้องเสียเวลาจากการทำงานของ แรงงานมากนัก หากทำงานไม่ไหวจริงๆ แรงงานก็จะหยุดงานเพื่อรักษาตนเอง โดย ใช้ระยะเวลาเพียงไม่นานก็จะกลับมาทำงานได้ตามปกติ

9.2.2 การขาดตรวจสุขภาพประจำปี

การวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

โดยปกติแล้วแรงงานต่างด้าวจะไม่มี การไปตรวจสุขภาพด้วยตนเอง แรงงานต่างด้าวที่ ผ่านการตรวจสุขภาพส่วนใหญ่ทำเพื่อขอใบอนุญาตทำงานเท่านั้น ไม่มีการตรวจสุขภาพประจำปี หรือ 2-3 เดือน/ครั้ง แต่จะทำเมื่อมีความจำเป็นหรือนายจ้างเป็นผู้พาไปดำเนินการ เพราะแรงงาน ต่างด้าวเองไม่อยากจะเสียค่าใช้จ่ายในการตรวจรักษา (ผู้รับเหมา C1, C7, C8, C10 และ C12, สัมภาษณ์, มกราคม-มิถุนายน, 2556) นอกจากนี้กลุ่มแรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้จดทะเบียนจะไม่กล้า มาใช้บริการรักษาพยาบาลเพราะเกรงว่าจะถูกจับและส่งตัวกลับประเทศ แรงงานที่มีการมาตรวจ รักษาจึงเป็นแรงงานต่างด้าวที่เจ็บป่วยจนอาการหนักแล้วเท่านั้น (ชมนาท รัตนมณี และคณะ, 2547)

แรงงานที่มีการจดทะเบียนอนุญาตทำงานจะถูกบังคับให้มีการตรวจสุขภาพ โดยอัตโนมัติ จากกระบวนการของภาครัฐ โดยสำนักงานใหญ่ของบริษัทผู้รับเหมาจะเป็นผู้จัดหาการจ้างเหมา รวมเพื่อตรวจสุขภาพกับกับสถานพยาบาลที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด โครงการมีหน้าที่ ดำเนินการจัดพาหนะเพื่อพาแรงงานไปตรวจสุขภาพ และออกค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ให้ก่อน ได้แก่ ค่า

ตรวจสอบสุขภาพ 600 บาท/คน และค่าประกันสุขภาพ 1,300 บาท/คน ซึ่งส่งผลกระทบต่อต้นทุนและระยะเวลาการทำงานของผู้รับเหมา เพราะหากพาแรงงานต่างด้าวไปตรวจสอบสุขภาพทั้งโครงการจะต้องปิดโครงการเพื่อดำเนินการให้แล้วเสร็จ เนื่องจากไม่มีแรงงานทำงานในโครงการ ในกรณีจ้างบริษัทนายหน้าดำเนินการแทนอาจมีความสะดวกรวดเร็วขึ้น แต่จะมีค่าดำเนินการที่สูงกว่า (ผู้รับเหมา C2, C5, C6, C9 และ C11, สัมภาษณ์, มกราคม-พฤษภาคม, 2556)

สรุปการวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างผู้รับเหมาก่อสร้างที่ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์พบว่าปัญหานี้มีความถี่ของการเกิดอยู่ในระดับมาก ความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับปานกลาง ความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับปานกลาง ความสำคัญด้านต้นทุนอยู่ในระดับน้อย และความสำคัญด้านเวลาอยู่ในระดับน้อย ซึ่งแสดงเหตุผลสนับสนุนได้ดังต่อไปนี้

- 1) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความถี่อยู่ในระดับมาก เนื่องจากตามปกติแล้วแรงงานต่างด้าวจะไม่มีการเดินทางไปตรวจสอบสุขภาพด้วยตนเองเพราะทำให้ต้องเสียค่าใช้จ่าย และเสี่ยงต่อการถูกจับส่งกลับประเทศ การตรวจสอบสุขภาพของแรงงานต่างด้าวจึงเกิดขึ้นในกรณีที่ผู้รับเหมาพาไปของจดทะเบียนขออนุญาตทำงานในครั้งแรกเท่านั้น
- 2) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากค่าใช้จ่ายในการตรวจสอบสุขภาพเพื่อจดทะเบียนขออนุญาตทำงานประกอบด้วย ค่าตรวจสอบสุขภาพ 600 บาท/คน และค่าประกันสุขภาพ 1,300 บาท/คน ทำให้ผู้รับเหมาต้องรับภาระค่าใช้จ่ายมาก ผู้รับเหมาที่ไม่ได้นำแรงงานไปจดทะเบียนจึงไม่เสียค่าใช้จ่ายในส่วนนี้
- 3) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากการพาแรงงานต่างด้าวไปตรวจสอบสุขภาพกับสถานพยาบาลที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด จะทำให้ผู้รับเหมาเสียเวลาการทำงานของแรงงาน จากการพาแรงงานไปเป็นจำนวนมาก เมื่อไม่มีแรงงานทำงานอาจจำเป็นต้องทำการปิดโครงการ และหากทำได้ไม่ครบจำนวนจะต้องพาแรงงานไปตรวจสอบสุขภาพใหม่อีกครั้ง

9.2.3 ความสะอาดของร่างกายและที่พักอาศัย

การวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

หนึ่งในปัญหาทางด้านสาธารณสุขของแรงงานต่างด้าวคือ ปัญหาเรื่องความสะอาดของร่างกายและที่พักอาศัย เนื่องจากแรงงานต่างด้าวมักมีความเป็นอยู่อย่างแออัด ไม่ถูกสุขลักษณะ และไม่มีการดูแลสุขภาพอนามัยบริเวณที่พักคนงาน (ชมนาท รัตนมณี และคณะ, 2547) ปัญหาความสกปรกของที่พักคนงานจะมีผลต่อโครงการมากขึ้น ในกรณีที่แรงงานอยู่ร่วมกันบริเวณพื้นที่ที่มีการเช่าเป็นที่พักคนงานร่วมกับโครงการอื่น เพราะเมื่อมีแรงงานอยู่ร่วมกันเป็นจำนวนมากจะก่อให้เกิดแหล่งเสื่อมโทรม จึงจำเป็นต้องจัดตั้งบุคคลคอยดูแลจัดการความเรียบร้อย (ผู้รับเหมา C5 และ C11, สัมภาษณ์, มกราคม, 2556)

ความสะอาดของร่างกายแรงงานต่างด้าวนั้นไม่มีผลกระทบต่อโครงการ เนื่องจากความสะอาดของร่างกายเป็นเรื่องส่วนบุคคล และด้วยลักษณะงานก่อสร้างก็เอื้อต่อความสกปรกจากการปฏิบัติงาน แต่ปัญหาความสะอาดในที่พักอาศัยของแรงงานจำเป็นต้องมีการจัดกฎระเบียบเพื่อให้เกิดความเรียบร้อย การที่ขี้ขยะต้องให้เป็นที่เป็นทางและพยายามไม่ให้ที่พักคนงานสกปรก เพราะจะมีผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของบริษัทและสุขภาพอนามัย นอกจากนี้ต้องจัดให้มีแม่บ้านหรือบุคคลที่ดูแลส่วนกลาง หรือทำความสะอาดในบริเวณที่พักคนงาน (ผู้รับเหมา C1, C2, C6, C8, C9, C10 และ C12 สัมภาษณ์, มกราคม-มิถุนายน, 2556)

สรุปการวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการสัมภาษณ์

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างผู้รับเหมาก่อสร้างที่ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์พบว่าปัญหานี้มีความถี่ของการเกิดอยู่ในระดับปานกลาง ความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับปานกลาง ความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับปานกลาง ความสำคัญด้านต้นทุนอยู่ในระดับน้อย และความสำคัญด้านเวลาอยู่ในระดับน้อย ซึ่งแสดงเหตุผลสนับสนุนได้ดังต่อไปนี้

- 1) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความถี่อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากเมื่อปล่อยให้แรงงานต่างด้าวอยู่กันเองโดยปราศจากบุคคลคอยดูแลในที่พักคนงาน แรงงานต่างด้าวจะไม่มีระเบียบ ขี้ขยะเรี่ยราด และสร้างความสกปรกอยู่เสมอ โดยเฉพาะในพื้นที่ที่เช่าเป็น

ที่พนักงานร่วมกับบริษัทอื่น ซึ่งอยู่ร่วมกันอย่างแออัดเป็นจำนวนมากอาจก่อให้เกิดปัญหาแหล่งเสื่อมโทรม แต่หากมีการจัดการที่ดีจะทำให้ปัญหานี้ลดน้อยลง

- 2) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านต้นทุนอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากผู้รับเหมาต้องเสียค่าใช้จ่ายส่วนหนึ่งเพื่อดูแลสภาพความเป็นอยู่ของแรงงานให้ดีขึ้น โดยการจัดทำที่พักคนงานให้เป็นระเบียบ ถูกสุขลักษณะ และต้องจ้างแม่บ้านหรือบุคคลคอยควบคุมดูแลให้ที่พนักงานมีความสะอาด
- 3) เหตุผลที่ปัญหานี้มีความรุนแรงด้านเวลาอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากต้องเสียเวลาในการจัดระเบียบในที่พนักงาน เพราะมีผลต่อภาพลักษณ์ของบริษัท นอกจากนี้การมีสภาพความเป็นอยู่ที่แออัด หรือไม่ถูกสุขลักษณะยังเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดการติดต่อของโรคได้ง่าย และอาจส่งผลให้มีการขาดงานของแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้น

9.3 สรุปท้ายบท

เมื่อแรงงานต่างด้าวต้องอยู่ในที่พักคนงานโดยปราศจากการดูแลจัดการที่ดี แรงงานส่วนใหญ่จะสร้างปัญหาอันส่งผลกระทบต่อผู้รับเหมาและสังคม โดยปัญหาที่พบได้แก่ ปัญหาความหวาดระแวงจากชุมชนใกล้เคียงเมื่อมีแรงงานต่างด้าวเข้าไปอยู่อาศัยใกล้ๆ เนื่องจากประชาชนทั่วไปยังคงมีความหวาดกลัวต่อแรงงานต่างด้าวจากสื่อต่างๆ การกั้นพื้นที่ให้เป็นสัดส่วนและจัดทำรั้วให้มีมิติ หรือการเลือกพื้นที่ว่างที่ห่างไกลจากชุมชนจะช่วยลดความความระแวงลงได้ การร้องเรียนต่อเจ้าหน้าที่ของชาวบ้านในชุมชนจะเกิดในกรณีที่แรงงานต่างด้าวมีการทะเลาะวิวาทและส่งเสียงดังรบกวน ซึ่งปัญหาการทะเลาะวิวาทกันของแรงงานต่างด้าวมีสาเหตุมาจากการดื่มสุราเป็นหลัก โดยแรงงานส่วนใหญ่จะทะเลาะกันเองภายในบริษัทมากกว่าไปทะเลาะกับบุคคลภายนอก ปัญหาการก่ออาชญากรรมของแรงงานต่างด้าวพบว่าจะเกิดขึ้นจำนวนน้อย เพราะหากไม่เกิดความอดทนแรงงานต่างด้าวจะไม่สร้างปัญหาให้กับตนเอง เนื่องจากเกรงกลัวเจ้าหน้าที่จับกุมและส่งกลับประเทศ ปัญหาที่เกิดขึ้นจึงเป็นเพียงการลักขโมยของกันเองภายในที่พักคนงาน แต่แรงงานต่างด้าวจะไม่กล้าขโมยของผู้รับเหมาเพราะกลัวถูกให้ออกจากงาน ปัญหาการเล่นการพนันของแรงงานต่างด้าวพบเกิดขึ้นในที่พนักงานที่เช่าพื้นที่ร่วมกับบริษัทอื่น โดยเป็นลักษณะของบ่อนการพนันและมีผู้มีอิทธิพลควบคุม แต่ปัจจุบันมีจำนวนลดลงจากการเข้มงวดในการดูแล

ที่พนักงานของผู้รับเหมา เนื่องจากไม่ต้องการถูกรีดไถจากเจ้าหน้าที่ ปัญหาการใช้สารเสพติดของแรงงานต่างด้าวจะไม่เกิดขึ้นเมื่อมีการตรวจสอบสารเสพติดของแรงงานโดยเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยโครงการ แต่ยังคงพบการดื่มสุราและของมีนเมาเกิดขึ้นอยู่เสมอ ซึ่งปัญหาทั้งหมดที่กล่าวมาส่งผลกระทบต่อต้นทุนและระยะเวลาการทำงานของผู้รับเหมาน้อย เนื่องจากผู้รับเหมาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการควบคุมดูแลแรงงานต่างด้าวในที่พนักงาน จึงไม่เกิดปัญหาสังคมที่ร้ายแรงให้ผู้รับเหมาต้องรับผิดชอบ

นอกจากปัญหาด้านสังคมที่ต้องระวังในที่พนักงานแล้ว ปัญหาที่สำคัญของแรงงานต่างด้าวอีกประการคือ ปัญหาสาธารณสุข หนึ่งในนั้นได้แก่ ปัญหาสุขภาพและโรคติดต่อ ซึ่งพบว่าแรงงานต่างด้าวเป็นพาหะนำโรคติดต่อมาสู่คนไทยในหลายโรค แต่จากการศึกษาพบว่าปัญหานี้เกิดขึ้นน้อย ส่วนหนึ่งเป็นเพราะโครงการก่อสร้างที่ศึกษาไม่อยู่ในเขตจังหวัดชายแดนที่มีความเสี่ยงสูงมากกว่า จึงไม่พบว่าแรงงานต่างด้าวมีปัญหาเกี่ยวกับโรคติดต่อ พบเพียงปัญหาสุขภาพซึ่งเป็นลักษณะของอาการไม่สบายหรือไข้หวัดเท่านั้น ปัญหานี้จึงส่งผลกระทบต่อผู้รับเหมาในด้านต่างๆ น้อย และส่วนหนึ่งที่ไม่พบปัญหาโรคติดต่อร้ายแรงนั้นอาจเกิดจากการที่แรงงานต่างด้าวไม่มีการตรวจสุขภาพประจำปี โดยจะมีการตรวจสุขภาพเพียงขึ้นตอนของอนุญาตทำงานที่ผู้รับเหมามีการออกค่าใช้จ่ายให้ก่อนเท่านั้น และนอกจากค่าใช้จ่ายที่ผู้รับเหมาต้องเสียแล้วยังต้องเสียเวลาการทำงานจากการพาแรงงานต่างด้าวไปตรวจสุขภาพตามสถานพยาบาลที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนดอีกด้วย ในส่วนของสภาพความเป็นอยู่ของแรงงานต่างด้าวที่ไม่ถูกสุขลักษณะ หรือการขาดความสะอาดทั้งร่างกายและที่พักอาศัยจะไม่ได้ส่งผลกระทบร้ายแรงต่อผู้รับเหมา แต่ถือเป็นภาพลักษณ์ที่ไม่ดีของบริษัท จึงต้องมีการดำเนินการจัดการให้เป็นระเบียบเรียบร้อย พร้อมทั้งจัดคนคอยดูแลความสะอาด โดยเฉพาะในโครงการที่เช่าพื้นที่เพื่อตั้งที่พักคนงานร่วมกับบริษัทอื่น เพราะหากขาดการควบคุมและจัดการที่ดีจะกลายเป็นแหล่งเสื่อมโทรมได้ง่าย

บทที่ 10

แนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าว

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมา ดังที่ได้กล่าวไว้ในบทที่ 5-9 จะพบว่าเกิดปัญหาต่างๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อผู้รับเหมาทั้งในด้านต้นทุนและเวลา แนวทางซึ่งผู้รับเหมาควรปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ปัญหามาจากการจ้างแรงงานต่างด้าวคือ ต้องมีการบริหารจัดการการเงิน เวลา และบุคคล ให้อยู่ภายใต้ข้อกำหนดของกฎหมาย และเหมาะสมกับโครงการของตน เนื้อหาในบทนี้จะกล่าวถึงแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหามาจากการจ้างแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้าง ซึ่งได้จากการรวบรวมข้อมูลตามเอกสารและงานวิจัย ประกอบกับการสัมภาษณ์ผู้รับเหมาถึงแนวทางการจัดการที่ใช้เมื่อเกิดปัญหา รวมถึงวิธีการต่างๆ ที่ผู้รับเหมาได้ใช้ในโครงการก่อสร้างแล้วไม่ก่อให้เกิดปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าว หรือเกิดปัญหาและผลกระทบในระดับต่ำ โดยจะทำการเสนอทั้งในภาพรวมของการเกิดปัญหาตามลักษณะสาเหตุและฝ่ายต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และแยกย่อยโดยละเอียดแต่ละประเด็นปัญหาตามกลุ่มปัญหาที่พบทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านกฎหมายและข้อบังคับ ด้านทักษะและฝีมือแรงงาน ด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านสังคมและสาธารณสุข ซึ่งรายละเอียดจะได้กล่าวถึงตามหัวข้อต่อไปนี้

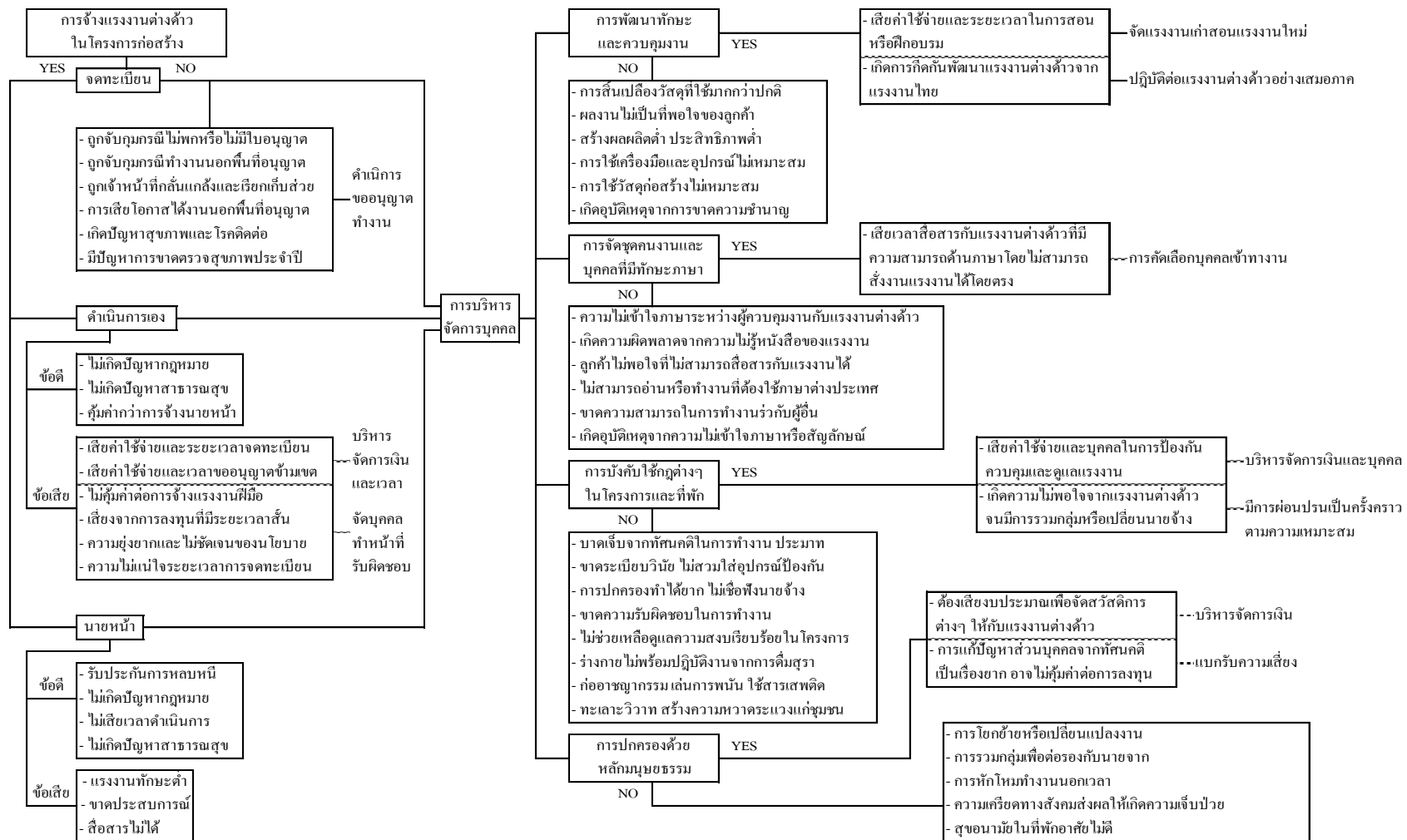
10.1 แนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหามาจากการจ้างแรงงานต่างด้าว

ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาในโครงการต่างๆ เมื่อแบ่งตามสาเหตุของการเกิดปัญหา พบว่ามีฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับปัญหาดังกล่าว 3 ฝ่าย ได้แก่ รัฐ ผู้รับเหมา และแรงงานต่างด้าว โดยปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวจะเริ่มต้นตั้งแต่กระบวนการจ้างและการจดทะเบียนแรงงานซึ่งรัฐมีส่วนเข้ามาเกี่ยวข้อง ตลอดจนการใช้แรงงานต่างด้าวเพื่อทำงานในโครงการ และการอยู่อาศัยของแรงงานต่างด้าวในที่พักคนงาน ซึ่งผู้รับเหมาและแรงงานต่างด้าวมีส่วนร่วมในการเกิดปัญหา สิ่งหนึ่งที่ผู้รับเหมาจำเป็นต้องยึดถือเป็นหลักปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาคือ ผู้รับเหมาต้องยอมรับข้อกำหนดของสังคมส่วนรวมโดยการปฏิบัติตามกฎหมายที่รัฐกำหนดด้วยการจดทะเบียนอนุญาตทำงานแรงงานต่างด้าวให้ถูกต้อง จากนั้นจึง

ดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นตามมาด้วยการบริหารจัดการของผู้รับเหมาในด้านต่างๆ อันได้แก่ การบริหารจัดการเงิน การบริหารจัดการเวลา และการบริหารจัดการบุคคล เพื่อให้ปัญหาต่างๆ ส่งผลกระทบต่อผู้รับเหมาน้อยที่สุด ดังแสดงในภาพที่ 10.1

สาเหตุสำคัญของการเกิดปัญหาในหลายประเด็นเกิดจากผู้รับเหมายังคงไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย โดยมีการลักลอบใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองและไม่ได้พาแรงงานเหล่านั้นไปดำเนินการจดทะเบียนอนุญาตทำงานให้ถูกต้อง ส่งผลให้เกิดปัญหาที่ตามมา ได้แก่ ปัญหาแรงงานต่างด้าวถูกจับกุมจากใบอนุญาตทำงาน ทั้งจากกรณีไม่พกหรือไม่มีใบอนุญาตทำงานและกรณีทำงานนอกพื้นที่อนุญาต ปัญหาการกั้นแกล้งหรือเรียกเก็บค่าจ้างจากเจ้าหน้าที่รัฐ ปัญหาการเสียโอกาสได้งานนอกพื้นที่อนุญาต และปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและโรคติดต่อของแรงงานต่างด้าวจากการไม่ได้รับการตรวจสุขภาพในขั้นตอนการจดทะเบียน สำหรับการป้องกันและแก้ปัญหาต่างๆ เหล่านี้สามารถทำได้ด้วยการพาแรงงานต่างด้าวไปทำการจดทะเบียนอนุญาตทำงานตามขั้นตอนที่รัฐกำหนด ซึ่งผู้รับเหมาสามารถดำเนินการด้วยตนเอง หรือทำการจ้างบริษัทนายหน้าเพื่อดำเนินการแทน

การดำเนินการจดทะเบียนอนุญาตทำงานให้กับแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมา แม้ว่าจะสามารถตัดประเด็นปัญหาบางส่วนที่เกิดจากการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของรัฐออกไปได้ แต่ผู้รับเหมายังคงต้องเผชิญกับปัญหาที่ตามมาจากการปฏิบัติตามกระบวนการของรัฐ ได้แก่ การเสียค่าใช้จ่ายและระยะเวลาจากการจดทะเบียนอนุญาตทำงาน และการขออนุญาตทำงานข้ามเขตให้กับแรงงานต่างด้าว ความไม่คุ้มค่าต่อการจ้างแรงงานฝีมือ และความเสี่ยงจากการลงทุนจดทะเบียนให้กับแรงงานซึ่งมีระยะเวลาอนุญาตทำงานสั้น รวมถึงความยุ่งยากและไม่ชัดเจนของนโยบายรัฐในแต่ละปี ที่ส่งผลต่อความไม่แน่ใจของผู้รับเหมาในการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้ถูกต้องซึ่งปัญหาต่างๆ เหล่านี้สามารถแก้ไขโดยการบริหารจัดการเงินและเวลาจากการดำเนินการตามกระบวนการต่างๆ (ผู้รับเหมา C1, C2, C5, C10 และ C12, สัมภาษณ์, มกราคม, 2556) รวมถึงจัดบุคคลทำหน้าที่รับผิดชอบดูแลการจ้างและศึกษาข้อมูลโดยเฉพาะ เพื่อให้ทันนโยบายการจ้างแรงงานต่างด้าวในโครงการสอดรับกับนโยบายของบริษัทและภาครัฐ (ผู้รับเหมา C2 และ C6, สัมภาษณ์, มกราคม-พฤษภาคม, 2556)



ภาพที่ 10.1 แนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าว

สำหรับผู้รับเหมาบางรายที่มีเงินทุนสูงอาจเลือกแก้ปัญหาที่เกิดจากกระบวนการจดทะเบียน โดยการจ้างนายหน้าเพื่อดำเนินการแทน ซึ่งมีข้อดีตรงที่การรับประกันการจัดหาแรงงานให้ใหม่ เมื่อแรงงานมีการหลบหนีหรือไม่เป็นที่พอใจของนายจ้างตามระยะเวลาที่กำหนด แต่มีข้อเสียคือ ราคาในการดำเนินการต่อคนสูงกว่าผู้รับเหมาดำเนินการเองมาก นอกจากนี้แรงงานที่ได้ส่วนใหญ่ มีทักษะต่ำ ขาดประสบการณ์ ไม่ตรงตามความต้องการของผู้รับเหมา และไม่สามารถสื่อสารเป็นภาษาไทยได้เนื่องจากไม่เคยอยู่อาศัยในประเทศไทยมาก่อน จึงต้องทำการแก้ไขปัญหาด้วยการ พัฒนาทักษะและจัดการในด้านต่างๆ มากขึ้น (ผู้รับเหมา C2, C4, C8 และ C9, สัมภาษณ์, มกราคม-พฤษภาคม, 2556)

นอกจากประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการจดทะเบียนอนุญาตทำงานแล้ว ผู้รับเหมา ต้องพบกับปัญหาจากการใช้แรงงานต่างด้าวในโครงการ ซึ่งเป็นปัญหาที่มาจากตัวแรงงานต่างด้าวโดยตรง และจากการขาดการบริหารจัดการที่ดีของผู้รับเหมาเอง จึงทำให้ผู้รับเหมาต้องมีการ บริหารบุคคลในด้านต่างๆ เพื่อไม่ให้แรงงานต่างด้าวเหล่านี้สร้างปัญหาและส่งผลกระทบต่อต้นทุน และเวลาของโครงการ โดยแรงงานต่างด้าวที่มีทักษะฝีมือแรงงานต่ำและขาดประสบการณ์ จำเป็นต้องมีการพัฒนาทักษะและควบคุมการทำงานอยู่เสมอ ซึ่งทำได้ด้วยการจัดให้แรงงานเก่าที่มี ประสบการณ์สอนแรงงานใหม่เพื่อเป็นการลดภาระด้านต้นทุนในการฝึกสอน พร้อมทั้งต้องปฏิบัติ ต่อแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวอย่างเท่าเทียมเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาการกีดกันพัฒนาฝีมือแรงงาน ต่างด้าวจากแรงงานไทย (ผู้รับเหมา C1, C2, C7, C8, C9, C11 และ C12, สัมภาษณ์, มกราคม-พฤษภาคม, 2556) การที่ผู้รับเหมาไม่พัฒนาทักษะหรือควบคุมงานจะทำให้เกิดปัญหาตามมา ได้แก่ การสิ้นเปลืองวัสดุในการทำงานมากกว่าปกติ การแก้ไขงานที่ขาดคุณภาพ ประสิทธิภาพ การทำงานต่ำ การใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ หรือวัสดุก่อสร้างไม่เหมาะสม และการเกิดอุบัติเหตุจากการขาดทักษะและประสบการณ์ เป็นต้น

แรงงานต่างด้าวที่เดินทางเข้ามาทำงานยังประเทศไทยได้ไม่นานนักจะไม่สามารถสื่อสาร กับผู้ควบคุมงานได้ เนื่องจากยังคงมีความแตกต่างกันทางด้านภาษา การจัดชุดคนงานโดยการ คัดเลือกบุคคลที่มีสามารถสื่อสารภาษาไทยและภาษาของประเทศต้นทางแรงงานไว้ในแต่ละชุดจะ ช่วยลดปัญหาความไม่เข้าใจภาษาระหว่างแรงงานผู้ควบคุมงานกับแรงงานต่างด้าว อันเป็นสาเหตุ

ของการทำงานผิดพลาดต่างๆ รวมถึงการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน นอกจากนี้ยังช่วยลดปัญหาเรื่องความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือการต้องติดต่อกับบุคคลต่างๆ (ผู้รับเหมา C2, C5, C7, C8, C9, C10 และ C12, สัมภาษณ์, มกราคม-มิถุนายน, 2556) แม้ว่าแนวทางการแก้ไขนี้จะทำให้ผู้ควบคุมงานต้องเสียเวลาดำเนินการมากขึ้น จากการไม่สามารถสื่อสารกับแรงงานต่างด้าวได้โดยตรง แต่มีผลดีมากกว่าการปล่อยให้แรงงานต่างด้าวรับคำสั่งและทำงานด้วยความไม่แน่ใจ ซึ่งผู้รับเหมาสามารถคัดเลือกบุคคลที่มีทักษะทางภาษาเข้าทำงานได้

การออกกฎระเบียบต่างๆ ทั้งในโครงการและที่พัก รวมถึงการบังคับใช้อย่างเข้มงวดถือเป็นวิธีการหนึ่งที่ใช้ในการควบคุมพฤติกรรมของแรงงานต่างด้าว ทั้งในเรื่องความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุจากทัศนคติการทำงาน และการก่อปัญหาต่างๆ ต่อสังคมและชุมชนรอบข้างเมื่อต้องอยู่ในที่พักคนงาน (ผู้รับเหมา C2, C4, C5, C6, C7, C8 และ C10, สัมภาษณ์, มกราคม-มิถุนายน, 2556) แม้ว่าจะต้องเสียงบประมาณส่วนหนึ่งในการควบคุมดูแล แต่จะมีความคุ้มค่ากว่าการเกิดปัญหาแล้วต้องตามแก้ไข แต่ถึงอย่างไรก็ตามผู้รับเหมาเองยังคงต้องมีการปกครองแรงงานต่างด้าวอย่างมีมนุษยธรรม โดยการไม่เอาเปรียบ คอยดูแลเอาใจใส่ รวมถึงการมีสวัสดิการให้กับแรงงานในด้านต่างๆ เนื่องจากแรงงานต่างด้าวจะถือสิ่งเหล่านี้เป็นข้ออ้างในการต่อรองและเปรียบเทียบกับบริษัทอื่น ซึ่งเป็นเหตุผลหลักของการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงงาน (ผู้รับเหมา C4, C6, C8, C9 และ C10, สัมภาษณ์, มกราคม-มิถุนายน, 2556)

จากประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งหมดสำหรับการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาภายใต้ข้อบังคับของกฎหมาย พบว่าประเด็นปัญหาส่วนใหญ่เกิดขึ้นจากตัวบุคคล อันได้แก่ แรงงานต่างด้าว และบุคลากรของผู้รับเหมาเองเป็นหลัก การบริหารจัดการบุคคลที่ดีจะช่วยไม่ให้เกิดปัญหาต่างๆ จากการจ้างแรงงานต่างด้าว หรือช่วยให้ปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อต้นทุนและระยะเวลาในการดำเนินการก่อสร้างของผู้รับเหมาน้อยที่สุด โดยรายละเอียดของแนวทางป้องกันและแก้ไขในแต่ละประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นจะได้เสนอตามหัวข้อในแต่ละด้านต่อไป

10.2 แนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านกฎหมายและข้อบังคับ

ปัญหาในด้านกฎหมายและข้อบังคับของการจ้างแรงงานต่างด้าวโดยส่วนใหญ่เกิดจากการที่ผู้รับเหมายังคงไม่ปฏิบัติตามนโยบายของรัฐ ซึ่งเกิดจากนโยบายต่างๆ ไม่สอดคล้องกับสภาพ

ของงานรับเหมาก่อสร้าง และจากการหย่อนยานในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ การแก้ไข ปัญหาจึงมีทั้งแนวทางเชิงปฏิบัติของผู้รับเหมาที่ต้องปรับตัวตามข้อกำหนด และแนวทางเชิง นโยบายที่รัฐต้องปรับปรุงเพื่อให้เข้ากับลักษณะงานก่อสร้าง ซึ่งจะได้อธิบายตามหัวข้อต่อไปนี้

10.2.1 ใบอนุญาตทำงาน

ค่าใช้จ่ายและระยะเวลาการจดทะเบียนอนุญาตทำงาน

ด้วยค่าใช้จ่ายที่สูงเกินไปของการจดทะเบียนอนุญาตทำงานเมื่อเทียบกับรายได้ที่แรงงาน ต่างด้าวได้รับ ประกอบกับกระบวนการต่างๆ ที่มีขั้นตอนการดำเนินการมาก และแรงงานต่างด้าว ไม่สามารถดำเนินการขออนุญาตทำงานได้ด้วยตนเอง ผู้รับเหมาจึงต้องจัดรถ-รับส่งเพื่อพา แรงงานต่างด้าวไปดำเนินการจดทะเบียน พร้อมทั้งออกค่าใช้จ่ายทั้งหมดให้กับแรงงานต่างด้าวไป ก่อน จากนั้นจึงแก้ปัญหาด้วยการหักเงินจากค่าแรงของแรงงานต่างด้าวในภายหลัง หรือทำการจ้าง นายหน้าซึ่งเป็นบริษัทรับดำเนินการจดทะเบียนให้เพื่อลดการเสียเวลาดำเนินการ (รายละเอียดแสดง ในบทที่ 5 หัวข้อ 5.1.1) แต่ยังคงมีแนวทางที่ผู้รับเหมาสามารถเลือกใช้แก้ปัญหาในระยะยาวคือ

การขออนุญาตทำงานให้กับแรงงานต่างด้าวจะต้องทำในช่วงที่รัฐมีการเปิดให้จดทะเบียน เพราะมีความคุ้มค่ากว่าการจ้างแรงงานต่างด้าวนำเข้าจากประเทศต้นทาง (MOU) ซึ่งทำได้ตลอดทั้ง ปี เนื่องจากการจ้างแรงงานต่างด้าวนำเข้าจากประเทศต้นทาง (MOU) จะมีค่าใช้จ่ายสูงและมี ขั้นตอนการดำเนินการยุ่งยากกว่า และผู้รับเหมาจะต้องดำเนินการขออนุญาตทำงานให้กับแรงงาน ต่างด้าวด้วยตนเอง เนื่องจากการจ้างนายหน้าหรือบริษัทที่รับดำเนินการให้จะมีค่าใช้จ่ายต่อคนเป็น จำนวนเงินที่สูงกว่ามาก แม้ว่าจะช่วยลดระยะเวลาการดำเนินการของผู้รับเหมาลงก็ตาม (ผู้รับเหมา C2, C4, C8, C9, C10 และ C12, สัมภาษณ์, มกราคม-มิถุนายน, 2556)

ผู้รับเหมาต้องมีความพร้อมในการจดทะเบียนอนุญาตทำงานให้กับแรงงานต่างด้าว เมื่อ รัฐเปิดให้มีการจดทะเบียนจะต้องรีบดำเนินการในทันที เพื่อลดปัญหาการดำเนินการที่ล่าช้าของ เจ้าหน้าที่ในช่วงที่มีผู้ประกอบการพาแรงงานต่างด้าวมาจดทะเบียนเป็นจำนวนมาก และการพา แรงงานไปจดทะเบียนจะต้องจัดชุดคนงานไปในจำนวนที่เหมาะสม เนื่องจากการพาแรงงานไป เป็นจำนวนมากและไม่สามารถดำเนินการได้เสร็จภายใน 1 วัน จะทำให้ต้องเสียเวลาการทำงานจาก

การต้องพาแรงงานไปดำเนินการอีกครั้งหนึ่ง (ผู้รับเหมา C1, C5, C9, C10 และ C12, สัมภาษณ์, มกราคม-มิถุนายน, 2556)

นอกจากนี้ผู้รับเหมาอาจจัดตั้งกองทุนเพื่อการเก็บออมของแรงงานต่างด้าวในโครงการ เพื่อนำเงินมาใช้ในการจดทะเบียนหรือต่อใบอนุญาตให้กับแรงงานต่างด้าวในครั้งต่อไป ซึ่งจะช่วยให้ผู้รับเหมาไม่ต้องรับภาระการออกเงินค่าใช้จ่ายในการขอหรือต่อใบอนุญาตให้กับแรงงานไปก่อน ถือเป็น การลดความเสี่ยงจากการขออนุญาตทำงานให้กับแรงงานต่างด้าวแล้วมีการหลบหนี โดยการเก็บเงินอาจใช้การหักจากค่าแรงของแรงงานต่างด้าว แต่จะต้องมีการตกลงเพื่อทำความเข้าใจระหว่างแรงงานต่างด้าวกับผู้รับเหมาก่อนเสมอ

แรงงานต่างด้าวถูกจับข้อหาไม่พกพาหรือไม่มีใบอนุญาตทำงาน

แรงงานต่างด้าวถูกจับจากใบอนุญาตเกิดขึ้นใน 2 กรณี คือ กรณีไม่มีใบอนุญาต เกิดจากการลักลอบใช้แรงงานผิดกฎหมายของผู้รับเหมา และกรณีไม่พกพาใบอนุญาต เกิดจากการที่ผู้รับเหมาขี้ดใบอนุญาตทำงานไว้เพื่อป้องกันการสูญหายหรือการหลบหนีของแรงงาน (รายละเอียดในบทที่ 5 หัวข้อ 5.1.2) ซึ่งผู้รับเหมาสามารถป้องกันการเกิดปัญหานี้โดยการจดทะเบียนอนุญาตทำงานให้กับแรงงานของบริษัทเพื่อให้ถูกต้องตามกฎหมาย และตรวจสอบการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาช่วงเพื่อไม่ให้เกิดปัญหากระทบต่อแรงงานต่างด้าวทั้งโครงการ

การที่ผู้รับเหมาขี้ดบัตรอนุญาตของแรงงานต่างด้าวไว้เนื่องจากแรงงานต่างด้าวยังคงจ่ายเงินค่าดำเนินการที่ผู้รับเหมาออกให้ไปก่อนไม่ครบจำนวนนั้น จะต้องมีการถ่ายสำเนาเพื่อให้แรงงานต่างด้าวถือครองด้วย เพื่อเป็นหลักฐานในการตรวจสอบต่อเจ้าหน้าที่ในกรณีแรงงานต่างด้าวถูกจับกุมนอกโครงการ โดยผู้รับเหมาเองต้องพร้อมแสดงหลักฐานตัวจริงต่อเจ้าหน้าที่ได้เสมอ (ผู้รับเหมา C2, C4, C5, C6 และ C7, สัมภาษณ์, มกราคม-พฤษภาคม, 2556)

ในกรณีที่แรงงานต่างด้าวมีจ่ายเงินค่าดำเนินการขอใบอนุญาตทำงานครบจำนวนแล้วผู้รับเหมาต้องให้แรงงานต่างด้าวถือครองใบอนุญาตทำงานฉบับจริงด้วยตนเอง โดยไม่ยกเอาเหตุผลเรื่องการป้องกันแรงงานต่างด้าวหลบหนีมาเป็นข้ออ้างในการขี้ดใบอนุญาตทำงานหรือ

พาสปอร์ต แต่หากแรงงานต่างด้าวมีความประสงค์ให้ผู้รับเหมาจัดเก็บให้เพื่อป้องกันการสูญหาย ควรจัดเก็บไว้ ณ โครงการ (ผู้รับเหมา C5 และ C7, สัมภาษณ์, มกราคม-พฤษภาคม, 2556)

นอกจากนี้ต้องกำหนดกฎข้อห้ามเพื่อไม่ให้แรงงานต่างด้าวออกจากที่พักคนงานในยามวิกาล ซึ่งมีโอกาสเสี่ยงต่อการถูกจับกุมโดยเจ้าหน้าที่ และจัดให้มีบุคคลคอยควบคุมดูแลความเรียบร้อยของแรงงานต่างด้าวในที่พักคนงานอยู่เสมอ (ผู้รับเหมา C1, C2 และ C8, สัมภาษณ์, มกราคม-กุมภาพันธ์, 2556)

ความเสี่ยงจากการลงทุนขอใบอนุญาตทำงานที่มีระยะเวลายาว

การจดทะเบียนอนุญาตทำงานให้กับแรงงานต่างด้าวมีความเสี่ยงจากอายุเอกสารต่างๆ ที่มีระยะเวลายาว และต้องต่ออายุทุกปี ทำให้ผู้รับเหมาแก้ปัญหาด้วยการไม่จดทะเบียน และจ่ายค่าเช่าเจ้าหน้าที่เพื่อตัดความเสี่ยงจากการลงทุนในกรณีที่มีแรงงานหลบหนีหรือก่อปัญหา (รายละเอียดในบทที่ 5 หัวข้อ 5.1.3) ซึ่งถือเป็นวิธีการที่ไม่ถูกต้องเพราะผิดต่อหลักกฎหมาย แนวทางการแก้ไขที่ผู้รับเหมาอาจทำได้คือ การเลือกจดทะเบียนหรือต่อใบอนุญาตให้กับแรงงานต่างด้าวที่มีความประพฤติดี หรือมีการทำงานร่วมกันมาเป็นระยะเวลานาน ถือเป็นทางเลือกบุคคลที่จะสามารถทำงานร่วมกันได้โดยไม่ก่อให้เกิดปัญหาในภายหลัง ได้แก่ การหลบหนี หรือสร้างปัญหาต่างๆ เป็นต้น (ผู้รับเหมา C8, C10 และ C12, สัมภาษณ์, มกราคม-มิถุนายน, 2556)

ผู้รับเหมาที่มีกำลังทรัพย์อาจใช้การจ้างนายหน้า หรือบริษัทที่มีการรับประกันการจัดการหาแรงงานให้ใหม่เพื่อลดความเสี่ยง ในกรณีที่ผู้รับเหมาไม่พอใจการทำงานของแรงงาน หรือแรงงานมีการหลบหนีเกิดขึ้น บริษัทนายหน้าจะทำการจัดหาแรงงานใหม่เพื่อมาทดแทนให้กับผู้รับเหมา (ผู้รับเหมา C2, C8 และ C9, สัมภาษณ์, มกราคม-มิถุนายน, 2556)

10.2.2 การจำกัดพื้นที่การทำงาน

แรงงานต่างด้าวถูกจับข้อหาทำงานนอกพื้นที่อนุญาต

ปัญหาแรงงานต่างด้าวถูกจับจากการทำงานนอกพื้นที่อนุญาตเกิดจากการที่ผู้รับเหมาใช้แรงงานไม่ตรงกับเขตพื้นที่ที่ได้จดทะเบียนไว้ (รายละเอียดในบทที่ 5 หัวข้อ 5.2.1) ซึ่งปัญหานี้

สามารถป้องกันได้โดยการพาแรงงานไปดำเนินการขออนุญาตเพิ่มหรือเปลี่ยนสถานที่ทำงานให้ถูกต้องก่อนมีการย้ายคนงานเข้าทำงานในโครงการที่ได้รับทราบว่าจ้างแห่งใหม่ ฌ สำนักจัดหางาน จัดหางานกรุงเทพพื้นที่ 1-10 หรือสำนักจัดหางานจังหวัด โดยต้องเสียค่าใช้จ่ายประมาณ 1,000 บาท/คน (กรมการจัดหางาน, 2553)

การเสียโอกาสได้งานนอกพื้นที่อนุญาตของแรงงาน

ผู้รับเหมาต้องเสียโอกาสได้งานส่วนหนึ่งจากการจำกัดพื้นที่การทำงานของแรงงานต่างด้าว เพราะไม่สามารถเคลื่อนย้ายแรงงานได้อย่างเสรีและมีค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมมาก ทำให้ไม่คุ้มค่าเมื่อรับงาน แต่ผู้รับเหมาส่วนใหญ่จะไม่สนใจปัญหานี้ โดยจะเลือกรับงานก่อนแล้วจึงแก้ปัญหาด้วยการติดต่อเจ้าหน้าที่เพื่อขอให้อำนวยความสะดวกในการทำงาน (รายละเอียดในบทที่ 5 หัวข้อ 5.2.2) ซึ่งวิธีการนี้ไม่ใช่วิธีการที่ถูกต้องเพราะถือเป็นการทำผิดกฎหมายของผู้รับเหมา แนวทางที่ผู้รับเหมาสามารถใช้แก้ปัญหาอาจทำได้โดยการจัดแรงงานชุดสำรองที่เป็นแรงงานไทย เพื่อสะดวกต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้าทำงานได้ในทันที โดยเฉพาะในช่วงเวลาเริ่มต้นโครงการที่อาจต้องมีการขออนุญาตเพิ่มหรือเปลี่ยนพื้นที่การทำงานให้กับแรงงานต่างด้าว (ผู้รับเหมา C4 , สัมภาษณ์, มกราคม, 2556) ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉันทานันท์ วงศ์มูลทิธิการ (2552) ที่พบว่าปัญหาเกี่ยวกับความสะดวกในการเคลื่อนย้ายแรงงานเกิดขึ้นน้อย จากการที่ผู้รับเหมาจะใช้แรงงานไทยในกรณีต้องทำงานนอกพื้นที่ นอกจากนี้ผู้รับเหมาอาจต้องเลือกปฏิบัติงานในพื้นที่เขตเมืองหรือพื้นที่ที่มีเจ้าหน้าที่ก่อความวุ่นวาย หรือโครงการที่เจ้าของไม่อนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าว เพราะหากใช้แรงงานไทยทั้งโครงการอาจไม่คุ้มค่าต่อต้นทุนและระยะเวลาที่เสียไป (ผู้รับเหมา C4, C6 และ C7, สัมภาษณ์, มกราคม-พฤษภาคม, 2556)

ค่าใช้จ่ายและระยะเวลาการขออนุญาตข้ามเขต

ผู้รับเหมาต้องเสียค่าใช้จ่ายและระยะเวลาดำเนินการขออนุญาตเพื่อเพิ่มหรือเปลี่ยนสถานที่ทำงานให้กับแรงงานต่างด้าว ซึ่งอาจทำให้นำแรงงานต่างด้าวเข้าไปทำงานในโครงการได้ช้ากว่ากำหนด จากการดำเนินการล่าช้าของเจ้าหน้าที่ (รายละเอียดในบทที่ 5 หัวข้อ 5.2.3) แนวทางที่ผู้รับเหมาสามารถทำได้คือ เมื่อผู้รับเหมาทราบว่าต้องทำโครงการใดต่อไป ควรมีการเก็บเงินจากแรงงานไว้เพื่อสำรองจ่ายค่าขออนุญาตเพิ่มหรือเปลี่ยนสถานที่ทำงาน เพื่อไม่ให้กระทบต่อต้นทุน

และต้องจัดเตรียมเอกสารของแรงงานต่างด้าวให้พร้อมสำหรับดำเนินการขออนุญาต โดยจะต้องมีการเพื่อระยะเวลาซึ่งอาจเกิดจากความล่าช้าในการทำงานของเจ้าหน้าที่ (ผู้รับเหมา C1 และ C6, สัมภาษณ์, มกราคม-พฤษภาคม, 2556)

สำหรับแนวทางเชิงนโยบายที่ผู้รับเหมาอยากให้รัฐมีการแก้ไข คือ ไม่ควรมีการจำกัดพื้นที่การทำงาน หรือการต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมจากการเปลี่ยนสถานที่ทำงาน เพราะจะมีผลกระทบต่อต้นทุนของผู้รับเหมามากในกรณีที่ผู้รับเหมาขนาดเล็ก นอกจากนี้แล้วการดำเนินการของเจ้าหน้าที่ต้องมีความรวดเร็วกว่าเดิม (ผู้รับเหมา C7 และ C8, สัมภาษณ์, มกราคม, 2556)

ความไม่คุ้มค่าต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีทักษะฝีมือ

ความไม่คุ้มค่าจากการจ้างแรงงานฝีมือที่เป็นคนต่างด้าวนั้นเกิดจากการที่แรงงานฝีมือมีค่าจ้างสูงอยู่แล้ว ประกอบกับการขออนุญาตทำงานหรือเปลี่ยนสถานที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมเพื่อให้สามารถเคลื่อนย้ายแรงงานได้สะดวก (รายละเอียดในบทที่ 5 หัวข้อ 5.2.4) ผู้รับเหมาอาจมีวิธีแก้ไขปัญหานี้โดยการจ้างแรงงานไทยในส่วนของงานที่ต้องใช้ทักษะฝีมือ เพื่อให้สามารถเคลื่อนย้ายไปทำงานในโครงการต่างๆ ได้สะดวกมากขึ้น เนื่องจากอัตราค่าจ้างแรงงานฝีมือของไทยกับแรงงานฝีมือต่างด้าวจะไม่แตกต่างกันมากนัก จากการมีกฎหมายควบคุมมาตรฐานค่าจ้างแรงงานที่คุ้มครองต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวซึ่งจดทะเบียนอนุญาตทำงานถูกต้องตามกฎหมาย (คณะกรรมการค่าจ้าง, 2555)

10.2.3 นโยบายของรัฐ

ความยุ่งยากและไม่ชัดเจนในการกำหนดนโยบายของภาครัฐ

ปัญหาเกี่ยวกับนโยบายของภาครัฐนั้นผู้รับเหมาไม่สามารถแก้ไขได้ เนื่องจากไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย สิ่งที่ผู้รับเหมาสามารถทำได้คือเรียนรู้และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด แต่ผู้รับเหมาได้เสนอแนวทางที่อยากให้รัฐมีการแก้ไขหรือข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย เพื่อให้รัฐมีการปรับปรุงขั้นตอนหรือกระบวนการต่างๆ ที่ก่อให้เกิดปัญหา คือ การกำหนดค่าธรรมเนียมในการจดทะเบียนอนุญาตทำงานแรงงานต่างด้าวควรมีความเหมาะสมและน้อยกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพราะผู้ที่กำลังทรัพย์ในการจดทะเบียนจะเป็นบริษัทใหญ่ๆ เท่านั้น นอกจากนี้ต้องมีการ

ดำเนินการรวดเร็วขึ้นและตัดขั้นตอนการดำเนินการให้มีความกระชับ สะดวก และรวดเร็ว โดยเจ้าหน้าที่ต้องทำงานด้วยความโปร่งใส (ผู้รับเหมา C8 และ C9 สัมภาษณ์, มกราคม, 2556) ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิตินันท์ สัตยชิตอริยะ (2552) ปัญหาอีกประการที่ผู้รับเหมาอยากให้รัฐมีการแก้ไขคือ การจำกัดจำนวนโควตาแรงงานต่างด้าว (ผู้รับเหมา C1, สัมภาษณ์, มกราคม, 2556) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาริณี ฤทธิชัย (2546) ที่ผู้ประกอบการให้ความเห็นว่าไม่ควรมีการจำกัดโควตาการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่ทำไว้ในครั้งแรก เนื่องจากจะไม่สามารถนำแรงงานต่างด้าวรายใหม่มาจดทะเบียนทดแทนได้ในกรณีที่แรงงานเดิมย้ายหรือเปลี่ยนนายจ้าง นอกจากนี้ควรกำหนดนโยบายระยะยาวเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาจากการเปลี่ยนแปลงนโยบายของแต่ละรัฐบาล เพราะจะทำให้เจ้าหน้าที่ที่ดำเนินงานเกิดความไม่พร้อมและทำงานได้ล่าช้า

ความไม่แน่ใจนโยบายของรัฐเรื่องการผ่อนผันและต่ออายุแรงงานต่างด้าว

ความไม่แน่ใจของผู้รับเหมาเกิดจากการการเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐในการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแต่ละปีที่มีกำหนดเวลาไม่แน่นอน และการจดทะเบียนกับแรงงานแต่ละประเภทที่มีความแตกต่างกัน ทำให้ผู้รับเหมาเกิดความสับสนในข้อมูลที่มีอยู่เดิมกับข้อมูลใหม่ (รายละเอียดในบทที่ 5 หัวข้อ 5.5 และ 5.6) แนวทางแก้ไขปัญหาเชิงปฏิบัติของผู้รับเหมาคือ บริษัทต้องจัดบุคลากรซึ่งทำหน้าที่ศึกษานโยบายของรัฐ โดยการติดตามข้อมูลข่าวสารอยู่เสมอ และทำการกระจายข้อมูลสู่แต่ละโครงการด้วยการอบรมให้ความรู้กับผู้จัดการโครงการเพื่อสนองต่อนโยบายรัฐ (ผู้รับเหมา C2, C4 และ C6, สัมภาษณ์, มกราคม-พฤษภาคม, 2556) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิตินันท์ สัตยชิตอริยะ (2552) ที่ได้เสนอการจัดทำป้ายเพื่อตีพิมพ์ประกาศเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารการจ้างแรงงานต่างด้าวของภาครัฐในโครงการ เพื่อให้วิศวกรหรือผู้ควบคุมงานได้อ่านและทำความเข้าใจ ทั้งภาษาไทยและภาษาของประเทศต้นทางแรงงาน

สำหรับแนวทางเชิงนโยบายของภาครัฐที่ผู้รับเหมาต้องการให้เกิดขึ้นคือ ภาครัฐต้องมีการประชาสัมพันธ์ให้นายจ้างหรือสถานประกอบการทราบอย่างทั่วถึง เกี่ยวกับระยะเวลาการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่มีอย่างจำกัด (สาริณี ฤทธิชัย, 2546) หรือไม่ควรกำหนดระยะเวลาการจดทะเบียน เพื่อให้ นายจ้างสามารถพาแรงงานต่างด้าวไปจดทะเบียนได้ตลอดทั้งปี ซึ่งถือเป็นการลดปัญหาการจดทะเบียนไม่ทันกำหนด และการใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย (ผู้รับเหมา C8,

C10 และ C11, สัมภาษณ์, มกราคม-มิถุนายน, 2556) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิตติวิตร์ สัตยชิตติ อริยะ (2552) ที่ได้เสนอวิธีเดียวกันเพื่อให้สอดคล้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานก่อสร้างตามลักษณะ การทำงานอุตสาหกรรมก่อสร้าง หรือการหมุนเวียนแรงงานตามความต้องการแต่ละพื้นที่

การกลั่นแกล้งของเจ้าหน้าที่รัฐและการเรียกเก็บค่าจ้าง

ผู้รับเหมาที่ถูกเจ้าหน้าที่เรียกเก็บค่าจ้างโดยส่วนใหญ่ เกิดจากการใช้แรงงาน โดยไม่มี ใบอนุญาตทำงาน จึงมีการจ่ายค่าจ้างเพื่อให้สามารถทำงานต่างจังหวัดกฎหมายทำงานต่อไปได้ ผู้รับเหมาจะแก้ไขปัญหาด้วยการหักเงินจากค่าจ้างของแรงงาน เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายให้กับเจ้าหน้าที่ (รายละเอียดในบทที่ 5 หัวข้อ 5.3.1) ซึ่งการแก้ไขปัญหาการเรียกเก็บค่าจ้างด้วยวิธีนี้ถือเป็นสิ่งที่ไม่ ถูกต้อง ผู้รับเหมาควรมีการแก้ไขปัญหาที่ต้นเหตุโดยการป้องกันปัญหาในระยะยาวดังนี้

แนวทางเชิงปฏิบัติของผู้รับเหมาคือ ต้องทำการจดทะเบียนอนุญาตทำงานแรงงานต่างจังหวัด ให้ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีการต่อใบอนุญาตทำงาน พาสปอร์ต หรือวีซ่า ก่อน เอกสารหมดอายุ เพื่อไม่ให้เกิดข้ออ้างของเจ้าหน้าที่ในการเรียกเก็บค่าจ้างแลกกับความสะดวกในการทำงาน โดยมีการจัดตั้งบุคคลซึ่งทำหน้าที่ตรวจสอบและทำทะเบียนประวัติแรงงานต่างจังหวัดของ บริษัท เพื่อไม่ให้เกิดการขาดต่ออายุของเอกสารสำคัญ พร้อมทั้งทำหน้าที่ตรวจสอบเอกสาร ประกอบการทำงานของแรงงานต่างจังหวัดที่ผู้รับเหมาช่วงพาเข้ามาทำงานในโครงการ เพื่อให้เป็น โครงการที่ปราศจากแรงงานต่างจังหวัดผิดกฎหมาย (รายละเอียดในบทที่ 5 ตาราง 5.1 และ 5.3)

สำหรับแนวทางเชิงนโยบายของภาครัฐคือ เจ้าหน้าที่รัฐต้องบังคับใช้กฎหมายอย่างมี ประสิทธิภาพ ทำงานด้วยความโปร่งใส และไม่เลือกปฏิบัติกับบางสถานประกอบการ โดยการ อาศัยช่องทางแสวงหาผลประโยชน์ จากการกระทำผิดของผู้รับเหมาในการจ้างแรงงานต่างจังหวัด ผิดกฎหมาย (ชมณาท รัตนมณี และคณะ, 2547)

10.3 แนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านทักษะและฝีมือแรงงาน

ปัญหาด้านทักษะและฝีมือการทำงานของแรงงานต่างจังหวัดโดยส่วนใหญ่เกิดจากลักษณะ ของแรงงานต่างจังหวัดที่ขาดประสบการณ์การทำงานด้านการก่อสร้าง และส่วนหนึ่งมาจากการไม่ได้ รับการควบคุมการทำงานที่ดีของผู้รับเหมา แนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาจึงเกี่ยวกับการ

บริหารบุคคลโดยการพัฒนาทักษะฝีมือ และใช้บุคคลให้ตรงกับความสามารถในงานที่ทำ ซึ่งจะได้อธิบายตามหัวข้อต่อไป

10.3.1 ทักษะการทำงาน

การสิ้นเปลืองวัสดุที่ใช้ทำงานมากกว่าปกติ

แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่สามารถทำงานได้ดีในระดับหนึ่ง แต่ไม่คำนึงถึงความสิ้นเปลืองวัสดุที่ใช้ นอกจากนี้ในแรงงานใหม่ๆ ที่เปลี่ยนสายอาชีพมาทำงานยังทำงานเสียหรือผิดพลาดบ่อยครั้ง (รายละเอียดในบทที่ 6 หัวข้อ 6.1.1) ปัญหานี้มีแนวทางป้องกันและแก้ไขโดยการจัดหัวหน้าชุดที่มีความสามารถคอยควบคุมดูแลการทำงาน โดยเฉพาะในแรงงานต่างด้าวที่เข้าทำงานใหม่ซึ่งมีโอกาสทำงานผิดพลาดสูง นอกจากนี้การตัดหรือใช้วัสดุแต่ละชนิดเพื่อทำงาน เช่น เหล็กไม้แบบ จะต้องผ่านการประเมิน และสั่งการจากหัวหน้าชุดทุกครั้งเพื่อคำนวณความคุ้มค่าในการใช้งาน และต้องไม่สั่งงานแล้วปล่อยปะละเลยให้แรงงานทำงานโดยปราศจากการควบคุม (ผู้รับเหมา C8, C9 และ C10, สัมภาษณ์, มกราคม-มิถุนายน, 2556)

การสั่งแก้ไขงานของลูกค้า

การสั่งแก้ไขงานของลูกค้าเพราะผลงานไม่เป็นที่พึงพอใจ เกิดขึ้นจากการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ขาดทักษะฝีมือและความประณีต ส่วนหนึ่งถือเป็นความผิดของผู้รับเหมาที่ไม่ตรวจสอบคุณภาพก่อนส่งมอบงาน และใช้แรงงานไม่เหมาะสมกับความสามารถ (รายละเอียดในบทที่ 6 หัวข้อ 6.1.2) สิ่งที่ผู้รับเหมาควรดำเนินการเพื่อลดปัญหานี้ ได้แก่ การเลือกใช้แรงงานต่างด้าวให้เหมาะสมกับความสามารถ โดยแรงงานที่มีทักษะต่ำหรือประสบการณ์ไม่เพียงพอไม่ควรให้ทำงานที่ต้องใช้ความประณีต หรือความละเอียดรอบคอบ ควรจัดงานนั้นให้แก่แรงงานต่างด้าวที่มีฝีมือ หรือแรงงานไทยที่มีความถนัดมากกว่า (ผู้รับเหมา C1, C2 และ C9, สัมภาษณ์, มกราคม-พฤษภาคม, 2556) หากจำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าวเนื่องจากข้อจำกัดด้านเวลา ควรให้แรงงานไทยเข้าไปเก็บงานภายหลัง (ผู้รับเหมา C1 และ C5, สัมภาษณ์, มกราคม, 2556) นอกจากนี้หัวหน้าชุดจะต้องคอยควบคุมระหว่างแรงงานต่างด้าวทำงานอยู่เสมอ เพื่อให้งานที่ทำตรงตามมาตรฐานที่กำหนดและสามารถแก้ไขจุดบกพร่องได้ ณ เวลานั้น และที่สำคัญผู้รับเหมา

จะต้องทำการตรวจสอบคุณภาพงานก่อนส่งถึงมือฝ่ายที่ปรึกษา หรือลูกค้าทุกครั้ง (ผู้รับเหมา C1, C4, C6 และ C12, สัมภาษณ์, มกราคม-พฤษภาคม, 2556)

การมีประสิทธิภาพการทำงานต่ำ

การที่แรงงานต่างด้าวมีประสิทธิภาพการทำงานต่ำเกิดจากการขาดทักษะฝีมือและประสบการณ์การทำงานเป็นสำคัญ (รายละเอียดในบทที่ 6 หัวข้อ 6.1.3) ผู้รับเหมาจึงต้องเลือกใช้แรงงานต่างด้าวให้เหมาะสมกับชนิดงาน โดยอาจจ้างแรงงานต่างด้าวในส่วนของงานที่ต้องใช้แรงงาน หรืองานกรรมกร ส่วนงานที่ต้องใช้ทักษะฝีมือหรืองานเฉพาะทางควรจ้างแรงงานไทย เพราะจะสามารถทำงานได้ดีกว่า การจ้างแรงงานต่างด้าวและแรงงานไทยร่วมกันตามความเหมาะสม จะช่วยให้ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นและยังถือเป็นการลดต้นทุนแรงงานของผู้รับเหมาด้วย (ผู้รับเหมา C1, C2, C5, C8 และ C11, สัมภาษณ์, มกราคม, 2556)

การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ของผู้รับเหมาอย่างไม่เหมาะสม

การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ของแรงงานต่างด้าวอย่างไม่เหมาะสมเกิดจากไม่เคยผ่านการใช้งาน หรือใช้โดยไม่ใส่ใจเพราะถือว่าไม่ใช่อุปกรณ์ของตนเอง (รายละเอียดในบทที่ 6 หัวข้อ 6.1.4) เครื่องมือและอุปกรณ์ใหม่ๆ ที่แรงงานต่างด้าวไม่เคยใช้มาก่อน จึงต้องมีการสอนการใช้งานจากแรงงานที่มีประสบการณ์หรือหัวหน้าชุด พร้อมทั้งบอกวิธีการเก็บรักษาหลังการใช้งานให้ถูกวิธี นอกจากนี้ยังต้องจัดหัวหน้าชุดคอยควบคุมการทำงานอย่างเคร่งครัดโดยเฉพาะแรงงานที่เข้ามาทำงานในโครงการใหม่ หรือแรงงานที่เริ่มฝึกใช้งาน และต้องตรวจสอบสภาพเครื่องมือก่อนและหลังใช้งานอยู่เสมอ พร้อมทั้งประเมินมูลค่าความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นในงบประมาณโครงการ เพื่อให้ไม่ให้เกิดผลกระทบต่อต้นทุน (ผู้รับเหมา C1, C2, C8, C9 และ C10, สัมภาษณ์, มกราคม, 2556)

การขาดความรู้ในเรื่องวัสดุก่อสร้าง

แรงงานก่อสร้างที่ทำงานมาระยะหนึ่งจะคุ้นเคยกับวัสดุก่อสร้าง เนื่องจากผู้รับเหมาส่วนใหญ่จะรับงานในลักษณะใกล้เคียงกัน จึงทำให้แรงงานต่างด้าวทำงานกับวัสดุเดิมๆ อยู่เสมอ ปัญหาที่เกิดขึ้นจึงเกิดจากวัสดุที่แรงงานไม่เคยใช้ หรือแรงงานที่เปลี่ยนสายอาชีพมาทำงานก่อสร้างใหม่ (รายละเอียดในบทที่ 6 หัวข้อ 6.1.4) แนวทางแก้ไขปัญหาก็เกิดขึ้นจึงคล้ายกับการใช้

เครื่องมือฝึกประเภท คือ ต้องมีการสอนการใช้งานสำหรับวัสดุใหม่ๆ และแรงงานที่เปลี่ยนสายอาชีพจะต้องมีการควบคุมงานโดยหัวหน้าชุดอย่างเข้มงวด (ผู้รับเหมา C8, C9 และ C10, สัมภาษณ์, มกราคม, 2556)

10.3.2 การลงทุนพัฒนาทักษะ

ค่าใช้จ่ายและระยะเวลาในการสอนหรือฝึกอบรม

การลงทุนกับแรงงานต่างด้าวนอกจากการจะมีค่าใช้จ่ายจากกระบวนการจดทะเบียนอนุญาตทำงานแล้ว ยังต้องลงทุนฝึกหรืออบรมแรงงานต่างด้าว เนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่จะไม่ผ่านการทำงานด้านก่อสร้างมาก่อน โดยเฉพาะแรงงานที่นำเข้าจากประเทศต้นทางอย่างถูกกฎหมาย MOU (รายละเอียดในบทที่ 6 หัวข้อ 6.2.1) แนวทางการพัฒนาทักษะแรงงานเพื่อการประหยัดต้นทุนและระยะเวลาคือ การให้แรงงานเก่าสอนแรงงานใหม่ หรือให้หัวหน้าชุดที่มีความรู้และประสบการณ์การทำงานคอยควบคุมและชี้แนะ เพราะจะทำให้ผู้รับเหมาไม่ต้องเสียเงินลงทุนและยังช่วยลดปัญหาในด้านการสื่อสาร (ผู้รับเหมา C1, C2, C7, C8, C9, C11 และ C12, สัมภาษณ์, มกราคม-พฤษภาคม, 2556) นอกจากนี้ผู้รับเหมาควรจัดให้มีการอบรมความรู้ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในโครงการเกี่ยวกับลักษณะงานที่ทำและความปลอดภัยในโครงการ โดยมีการจัดทำเป็นภาษาของประเทศต้นทางแรงงาน หรือให้หัวหน้าชุดเป็นผู้อธิบายในภาษาที่แรงงานเข้าใจ (ผู้รับเหมา C1, C6 และ C10, สัมภาษณ์, มกราคม-มิถุนายน, 2556)

การกีดกันการพัฒนาฝีมือของแรงงานต่างด้าวจากแรงงานไทย

แรงงานต่างด้าวถูกกีดกันการพัฒนาฝีมือจากแรงงานไทย จากการที่แรงงานไทยสามารถต่อยอดฝีมือของตนเองเพื่อเป็นช่างเฉพาะทางในด้านต่างๆ ได้ ต่างกับแรงงานต่างด้าวที่ผู้รับเหมาไม่ยอมลงทุนเพื่อพัฒนาทักษะเพราะไม่คุ้มค่า นอกจากนี้ยังพบปัญหาความไม่พอใจระหว่างแรงงานต่างด้าวกับแรงงานไทยในที่ทำงานหรือการทะเลาะวิวาท (รายละเอียดในบทที่ 6 หัวข้อ 6.2.2) แต่แรงงานต่างด้าวนั้นเมื่อทำงานซ้ำๆ ทักษะฝีมือจะเพิ่มขึ้น ผู้รับเหมาจึงควรสนับสนุนการพัฒนาทักษะด้วยการกำหนดค่าแรงของแรงงานต่างด้าวให้มีความเหมาะสมกับฝีมือ ไม่เอาเปรียบค่าแรงของแรงงานต่างด้าวเพื่อให้เกิดความยุติธรรมในการจ้างระหว่างแรงงานต่างด้าวและ

แรงงานไทย และจัดให้มีการทำงานแยกกันอย่างชัดเจนเพื่อป้องกันปัญหาความไม่พอใจอันนำมาซึ่งการทะเลาะวิวาท (ผู้รับเหมา C5, C6, C9, C10 และ C12, สัมภาษณ์, มกราคม-มิถุนายน, 2556)

10.4 แนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน

ปัญหาการสื่อสารและการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวเกิดจากความแตกต่างกันทางด้านภาษา เชื้อชาติ และทัศนคติในการทำงาน ผู้รับเหมาจึงต้องมีการบริหารจัดการเพื่อลดความต่างของบุคคลในโครงการให้สามารถทำงานร่วมกันได้ ซึ่งแนวทางที่ผู้รับเหมาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นสามารถอธิบายได้ดังหัวข้อต่อไปนี้

10.4.1 การสื่อสาร

ความไม่เข้าใจภาษาระหว่างผู้ควบคุมงานกับแรงงานต่างด้าว

แรงงานต่างด้าวโดยส่วนใหญ่จะไม่สามารถพูดหรือฟังภาษาไทยได้ จึงเกิดปัญหาและส่งผลกระทบต่องานเมื่อการมีความเข้าใจไม่ตรงกันระหว่างผู้ควบคุมงานกับแรงงานต่างด้าว (รายละเอียดในบทที่ 7 หัวข้อ 7.1.1) แนวทางที่ผู้รับเหมาใช้เพื่อแก้ปัญหาคือ การจัดแรงงานเป็นชุดงาน เช่น ชุดงานปูน ชุดงานตี และชุดงานฝ้า เป็นต้น โดยในแต่ละชุดงานจะต้องมีหัวหน้าชุดหรือแรงงานต่างด้าว 1 คน ที่สามารถพูดและฟังภาษาไทยรู้เรื่อง เพื่อเป็นสื่อกลางในการสั่งงานผ่านไปยังแรงงานต่างด้าวคนอื่นๆ (ผู้รับเหมา C2, C7, C8, และ C10, สัมภาษณ์, มกราคม-มิถุนายน, 2556) และหลังจากสั่งงานไปแล้วยังคงต้องคอยควบคุม ดูแล และตรวจสอบการทำงานอยู่เสมอว่าแรงงานต่างด้าวมีความเข้าใจในคำสั่งจริงหรือไม่ (ผู้รับเหมา C4, C6, C9 และ 12, สัมภาษณ์, มกราคม-พฤษภาคม, 2556)

การไม่รู้หนังสือของแรงงานต่างด้าว

ปัญหาการไม่รู้หนังสือของแรงงานต่างด้าวโดยส่วนใหญ่จะไม่มีผลกระทบต่อผู้รับเหมาเนื่องจากการทำงานของแรงงานต่างด้าวจะอาศัยการควบคุมการทำงานโดยหัวหน้าชุดเป็นหลัก (รายละเอียดในบทที่ 7 หัวข้อ 7.1.2) แต่ผู้รับเหมาควรมีการอบรมก่อนเริ่มปฏิบัติงาน (OJT) โดย

มีล่ามแปลเป็นภาษาของประเทศต้นทางควบคู่ไปด้วย โดยเฉพาะงานที่มีความเสี่ยง มีมูลค่าสูง หรือมีกำหนดระยะเวลา (ผู้รับเหมา C4, C10 และ C6 , สัมภาษณ์, มกราคม-มิถุนายน, 2556)

ลูกจ้างไม่พอใจที่ไม่สามารถสื่อสารกับแรงงานต่างด้าวได้

ความไม่พอใจของลูกจ้างจากการไม่สามารถสื่อสารกับแรงงานต่างด้าวเพื่อบอกสิ่งที่ต้องการขณะที่แรงงานทำงานอยู่ได้นั้น เกิดขึ้นในงานขนาดเล็กที่ลูกจ้างมาเดินตรวจงานด้วยตนเอง เมื่อไม่พบผู้ควบคุมงานลูกจ้างจึงต้องคุยกับแรงงานต่างด้าว ซึ่งปัญหานี้ส่วนหนึ่งเป็นความผิดของผู้รับเหมาที่ไม่อยู่ควบคุมงาน (รายละเอียดในบทที่ 7 หัวข้อ 7.1.3) แนวทางการแก้ไขของผู้รับเหมาคือต้องมีผู้ควบคุมงาน หรือมีหัวหน้าชุดที่สามารถพูดภาษาไทยได้เสมอในชุดงาน เพื่อสามารถรับฟังและแจ้งสิ่งที่ลูกจ้างต้องการแก่วิศวกรในกรณีที่ไม่ได้พบกับลูกจ้างโดยตรง (ผู้รับเหมา C1, C10 และ C11, สัมภาษณ์, มกราคม-มิถุนายน, 2556)

การขาดความสามารถอ่านและใช้ภาษาต่างประเทศเบื้องต้น

แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จะไม่สามารถอ่านหรือใช้ภาษาต่างประเทศได้ ยกเว้นหัวหน้าชุดที่อาศัยในประเทศไทย และผ่านการทำงานด้านก่อสร้างมานานจะมีทักษะทางภาษาที่ดีขึ้น (รายละเอียดในบทที่ 7 หัวข้อ 7.1.4) ผู้รับเหมาจึงต้องเลือกให้ในแต่ละชุดงานมีหัวหน้าชุดที่มีทักษะภาษา เพื่อสามารถรับคำสั่งจากวิศวกรหรือโพรแมน และกระจายงานให้แก่แรงงานต่างด้าวที่เป็นลูกน้องได้ (ผู้รับเหมา C1, C2, C6, C8, C9, C10 และ C12, สัมภาษณ์, มกราคม-มิถุนายน, 2556)

10.4.2 พฤติกรรมการทำงาน

การโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงาน

แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานเพื่อทำงานในบริษัทที่ให้ค่าแรงสูงกว่าเป็นหลัก การแก้ปัญหาของผู้รับเหมาโดยการยึดบัตรอนุญาตทำงาน หรือเอกสารประจำตัวของแรงงานต่างด้าวยังคงไม่เห็นผลเท่าที่ควร เนื่องจากยังมีแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมากที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานกับนายจ้างใหม่เพราะถูกยึดบัตรไว้ (รายละเอียดในบทที่ 7 หัวข้อ 7.2.1)

ผู้รับเหมาสามารถแก้ปัญหาการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงงานของแรงงานต่างด้าวด้วยการจ้างแรงงานต่างด้าวนำเข้าจากประเทศต้นทาง (MOU) ผ่านนายหน้าหรือบริษัทรับจัดหาแรงงาน ซึ่งจะมีการรับประกันการหลบหนีของแรงงาน และจะจัดหาแรงงานมาทดแทนแรงงานเดิมในระยะเวลาที่กำหนด แต่ยังคงมีข้อเสียตรงที่มีต้นทุนสูง และแรงงานส่วนใหญ่ยังคงขาดทักษะการทำงาน (ผู้รับเหมา C2, C8 และ C9, สัมภาษณ์, มกราคม-มิถุนายน, 2556)

ผู้รับเหมาอาจป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาโดยการจูงใจให้แรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่อยากร่วมงานด้วยต่อไป ได้แก่ การจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานนอกเวลาแก่แรงงานให้ครบและตรงตามเวลา (ผู้รับเหมา C4, C6, C8, C9, C10 และ C12, สัมภาษณ์, มกราคม-มิถุนายน, 2556) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิตวิวัฒน์ สัตยชิตอริยะ (2552) และคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (2554) ที่เสนอว่า ผู้รับเหมาจะต้องไม่หาเรื่องเพื่อหักค่าจ้างกับแรงงานต่างด้าวอย่างไม่มีเหตุผล เพราะผู้รับเหมาที่มีการจ่ายค่าจ้างไม่ครบจำนวน หรือทำการยึดเงินค่าจ้างส่วนหนึ่งของแรงงานต่างด้าวไว้เพื่อป้องกันการหลบหนี จะไม่สามารถทำงานร่วมกับแรงงานได้ในระยะยาว เพราะท้ายที่สุดแล้วแรงงานต่างด้าวก็จะหนีไป

นอกจากนี้ผู้รับเหมาควรจัดให้มีงานนอกเวลาตามเห็นสมควร เนื่องจากแรงงานต่างด้าวต้องการงานเพื่อหาเงินเป็นหลัก จึงมีความพอใจเมื่อผู้รับเหมามีการจ้างงานนอกเวลาเพิ่มเติม แต่ผู้รับเหมาต้องไม่ใช้งานหนักจนเกินขอบเขตที่แรงงานต่างด้าวสามารถรับได้ การจัดสวัสดิการด้านอื่นๆ นอกจากค่าจ้างและค่าทำงานนอกเวลาให้กับแรงงานต่างด้าว ได้แก่ ที่พัก รถรับ-ส่ง ค่ารักษาพยาบาล ค่าต่อไปอนุญาต รางวัลหรือการจัดเลี้ยง ค่าศึกษาของบุตร เป็นต้น จะช่วยให้แรงงานต่างด้าวมีสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีและอยากร่วมงานกับผู้รับเหมาต่อไป (ผู้รับเหมา C1, C4, C5, C6, C7, C8 และ C9, สัมภาษณ์, มกราคม-พฤษภาคม, 2556)

การสร้างปัญหาต่อการปกครอง

การจ้างแรงงานต่างด้าวโดยปล่อยปะละเลย และไม่เอาใจใส่ดูแลจะทำให้แรงงานต่างด้าวเริ่มมีการรวมกลุ่มและแบ่งพรรคพวก ทำให้แรงงานจำนวนนี้สั่งการได้ยากขึ้น หรือก่อปัญหาคือ ความเสียหายมาสู่โครงการ (รายละเอียดในบทที่ 7 หัวข้อ 7.2.2) แนวทางที่ผู้รับเหมาควรทำเพื่อแก้ไขปัญหานี้คือ ในแรงงานที่ปกครองยาก ไม่เชื่อฟังคำสั่ง หรือก่อเรื่องสร้างความเสียหายให้กับ

โครงการและผู้อื่น เมื่อพบว่ามีคามผิดชัดเจนต้องให้ออกจากการทำงาน เพราะเมื่อเก็บแรงงานเหล่านี้ไว้กับโครงการอาจก่อให้เกิดปัญหาตามมาอีกในอนาคต (ผู้รับเหมา C6, C8, C9 และ C12, สัมภาษณ์, มกราคม-พฤษภาคม, 2556)

การรวมกลุ่มเพื่อต่อรองกับนายจ้าง

แรงงานส่วนใหญ่มีการรวมกลุ่มเพื่อต่อรองกับนายจ้างเรื่องเงินค่าจ้าง และขอหยุดงานเพื่อกลับบ้าน (รายละเอียดในบทที่ 7 หัวข้อ 7.2.3) แนวทางที่ผู้รับเหมาควรปฏิบัติเมื่อพบกับปัญหานี้คือ ต้องมีการรับฟังหรือยินยอมข้อเรียกร้องเมื่อแรงงานต่างด้าวมีการต่อรองบ้างตามเหตุสมควรโดยไม่ปฏิเสธการต่อรองเสียทุกครั้ง เนื่องจากจะทำให้แรงงานต่างด้าวเกิดความไม่พอใจและโยกย้ายเปลี่ยนแปลงงานเพื่อทำงานกับนายจ้างรายอื่น (ผู้รับเหมา C1, C5, C8 และ C9, สัมภาษณ์, มกราคม-พฤษภาคม, 2556)

การขาดความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

แรงงานต่างด้าวมีความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นน้อย ด้วยภาษา วัฒนธรรม และประเพณี ก่อให้เกิดปัญหาด้านการสื่อสารและทัศนคติในการทำงาน ซึ่งอาจทำให้เกิดความขัดแย้งหรือไม่พอใจกับแรงงานจากประเทศอื่นเมื่อต้องทำงานร่วมกัน (รายละเอียดในบทที่ 7 หัวข้อ 7.2.4) ผู้รับเหมาสามารถแก้ไขปัญหานี้โดยการจัดชุดแรงงานแยกตามตามประเทศต้นทาง แรงงานงานที่เป็นเครือญาติหรือมาจากประเทศเดียวกัน ควรจัดให้ทำงานร่วมกันเพื่อลดความขัดแย้งจากความแตกต่างในด้านต่างๆ การทำงานร่วมกันระหว่างแรงงานต่างด้าวและวิศวกร หรือโพรแมน จะต้อง มีหัวหน้าชุดที่สามารถพูดได้ 2 ภาษา เพื่อเป็นสื่อกลางในการสั่งงานแรงงานเสมอ (ผู้รับเหมา C5, C9, C10 และ C12, สัมภาษณ์, มกราคม-มิถุนายน, 2556)

การขาดความรับผิดชอบในการทำงานและประมาท

แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ยังคงขาดความรับผิดชอบในการทำงาน โดยการทำงานแต่ละครั้งจะเน้นให้ผลงานออกมารวดเร็ว แต่ขาดซึ่งความละเอียดรอบคอบ จนทำให้งานมีความผิดพลาดเสียหายและต้องได้รับการแก้ไข (รายละเอียดในบทที่ 6, 7 หัวข้อ 6.1.2 และ 7.2.5) ดังนั้นในงานที่ต้องอาศัยความรับผิดชอบหรือความละเอียดรอบคอบในการทำงาน ผู้รับเหมาควร

ให้แรงงานไทยหรือแรงงานต่างด้าวที่มีทักษะฝีมือและประสบการณ์ทำ หากจำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าวทักษะต่ำทำเนื่องจากการเร่งงานควรให้แรงงานไทยตามเก็บงานในภายหลัง และจะต้องมีหัวหน้าชุดควบคุมและตรวจสอบการทำงานตลอดเวลา (ผู้รับเหมา C1, C5, C6, C9, C11 และ C12, สัมภาษณ์, มกราคม-พฤษภาคม, 2556)

10.5 แนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงาน

ปัญหาความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานต่างด้าวเกิดขึ้นจากหลายปัจจัยในหลายๆ ด้าน ทั้งจากทักษะของแรงงาน การสื่อสาร หรือทัศนคติของแรงงานต่างด้าวที่มีความแตกต่างจากแรงงานไทย สิ่งที่ผู้รับเหมาต้องทำเสมอในโครงการก่อสร้างคือ การคำนึงถึงความปลอดภัยในการทำงานของบุคคลต่างๆ เนื่องจากงานก่อสร้างเป็นงานเสี่ยงอันตรายและอาจเกิดอุบัติเหตุได้ทุกเมื่อ แนวทางที่ผู้รับเหมาใช้เพื่อจัดการกับปัญหาต่างๆ สามารถอธิบายได้ดังหัวข้อต่อไปนี้

10.5.1 อุบัติเหตุจากการทำงาน

การเกิดอุบัติเหตุจากการขาดความชำนาญงาน

การเกิดอุบัติเหตุจากความชำนาญโดยส่วนใหญ่จะเกิดกับการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ต้องใช้ไฟฟ้าในการทำงาน พบได้มากในแรงงานใหม่ที่ขาดประสบการณ์ในการใช้เครื่องมือ (รายละเอียดในบทที่ 8 หัวข้อ 8.1.1) ผู้รับเหมาสามารถป้องกันปัญหานี้ด้วยการควบคุมการทำงานแรงงานต่างด้าวที่ขาดประสบการณ์ หรือเพิ่งเริ่มเข้าทำงานด้านก่อสร้างอย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะเมื่อแรงงานต้องมีการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการทำงาน นอกจากนี้จะต้องตรวจสอบความพร้อมของอุปกรณ์ก่อนการใช้งานเสมอ (ผู้รับเหมา C1, C4, C5, C6, C7, C8 และ C12, สัมภาษณ์, มกราคม-พฤษภาคม, 2556)

การเกิดอุบัติเหตุจากความไม่เข้าใจภาษาและสัญลักษณ์

แม้ว่าแรงงานส่วนใหญ่จะไม่ได้ใช้ภาษาในการทำงานร่วมกันมากนัก แต่หากเกิดความเข้าใจไม่ตรงกันขณะทำงานก็อาจนำมาซึ่งการเกิดอุบัติเหตุได้เช่นกัน (รายละเอียดในบทที่ 8 หัวข้อ 8.1.2) แนวทางที่ผู้รับเหมาใช้เพื่อป้องกันปัญหานี้คือ การจัดให้มีหัวหน้าชุดที่สามารถพูดภาษา

ของแรงงานได้คอยควบคุมการทำงาน โดยการสั่งการ และอธิบายให้แรงงานเกิดเข้าใจอยู่เสมอ นอกจากนี้แล้วการจัดชุดแรงงานแต่ละชุดไม่ควรจัดให้มีการผสมผสานกันจากแรงงานหลายประเทศ การจัดชุดแรงงานและหัวหน้าชุดที่มาจากประเทศเดียวกันจะช่วยให้แรงงานสามารถสื่อสารและมีความเข้าใจที่ตรงกันขณะปฏิบัติงาน พร้อมทั้งจัดให้มีการสอนหรืออบรมเกี่ยวกับสัญลักษณ์ และความปลอดภัยในโครงการแก่แรงงานต่างด้าวเป็นภาษาของประเทศต้นทางแรงงาน (ผู้รับเหมา C5, C6, C9, C10 และ C12, สัมภาษณ์, มกราคม-มิถุนายน, 2556)

การบาดเจ็บจากทัศนคติในการทำงาน ประมาทเลินเล่อ

การบาดเจ็บจากทัศนคติในการทำงานของแรงงานต่างด้าวเกิดจากการที่แรงงานต่างด้าวไม่กลัวต่องานเสี่ยง สกปรก และอันตราย หรือมีความประมาทในการทำงาน (รายละเอียดในบทที่ 8 หัวข้อ 8.1.3) แนวทางที่ผู้รับเหมาควรทำเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุร้ายแรงคือ ต้องจัดหาอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลให้กับแรงงานต่างด้าว และจัดระบบความปลอดภัยให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน โดยงานที่มีความเสี่ยงสูงผู้รับเหมาจะต้องทำการควบคุมการทำงานตลอดเวลา และในกรณีที่สภาพหน้างานไม่พร้อมให้แรงงานปฏิบัติงาน ผู้รับเหมาในฐานะผู้ควบคุมงานจะต้องสั่งให้มีการหยุดงานจนกว่าจะเห็นว่าสภาพหน้างานมีความปลอดภัย จึงจะสามารถสั่งการให้แรงงานทำงานต่อไปได้ (ผู้รับเหมา C4, C6, C8 และ C10, สัมภาษณ์, มกราคม-มิถุนายน, 2556)

ความเครียดทางสังคมส่งผลให้เกิดความเจ็บป่วย

แรงงานต่างด้าวที่ต้องจากประเทศบ้านเกิดมาเพื่อหางานทำในสภาพสังคมเมืองที่แตกต่างจากประเทศตน จะเกิดความเครียดจากปัญหาการจ่ายเงินของผู้รับเหมาที่ล่าช้า รวมถึงปัญหาการคิดถึงบ้าน (รายละเอียดในบทที่ 8 หัวข้อ 8.1.4) การจัดให้แรงงานต่างด้าวที่เป็นญาติพี่น้อง เพื่อน หรือคนรู้จักที่มาจากประเทศเดียวกันได้ทำงานร่วมกัน จะช่วยให้แรงงานสามารถสื่อสารและพูดคุยกันได้ง่าย และการอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวลากลับบ้านได้ตามสมควร จะช่วยลดปัญหาความเครียดของแรงงานที่ต้องอยู่ในสังคมเมืองและการคิดถึงประเทศบ้านเกิดได้ (ผู้รับเหมา C1, C5, C8, C9, C10 และ C12, สัมภาษณ์, มกราคม-มิถุนายน, 2556) นอกจากนี้ผู้รับเหมาจะต้องปฏิบัติกับแรงงานต่างด้าวและแรงงานไทยอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาความแตกต่างในการเลือกปฏิบัติ โดยอาจจัดให้มีกิจกรรม การมอบรางวัล หรือการจัดเลี้ยงในโอกาสต่างๆ เพื่อให้

แรงงานต่างด้าวผ่อนคลายความตึงเครียดจากการทำงาน (ผู้รับเหมา C5, C6, C8, C10 และ C12, สัมภาษณ์, มกราคม-มิถุนายน, 2556)

10.5.2 พหุกรรมเสี่ยง

ร่างกายไม่พร้อมปฏิบัติงานจากการดื่มสุราและของมีนเมา

แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จะมีการดื่มสุราหลังเลิกงานอยู่เสมอ ซึ่งส่งผลต่อสภาพความพร้อมของร่างกายก่อนเริ่มปฏิบัติงานในโครงการ หากผู้รับเหมามีการปล่อยละเลยให้แรงงานที่มีความไม่พร้อมเข้าทำงานอาจนำมาซึ่งการเกิดอุบัติเหตุ เช่น การตกจากที่สูง หรืออุบัติเหตุจากไฟฟ้า เป็นต้น (รายละเอียดในบทที่ 8, 9 หัวข้อ 8.2.1 และ 9.1.5) แนวทางป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นตามมาก็คือ การจัดให้มีการตรวจสอบสภาพความพร้อมของร่างกายแรงงานก่อนเริ่มปฏิบัติงาน โดยมีเครื่องตรวจวัดระดับแอลกอฮอล์ หรือการตรวจสอบโดยฝ่ายความปลอดภัยโครงการ หากพบว่าแรงงานมีสภาพไม่พร้อมต้องให้หยุดพักงาน โดยการจัดซื้อห้ามเข้าบริเวณโครงการ และจะต้องมีการลงโทษหัวหน้าชุด หรือผู้รับเหมาช่วงที่มีการละเลยให้แรงงานสภาพร่างกายไม่พร้อมเข้ามาปฏิบัติงานในโครงการ (ผู้รับเหมา C4, C5, C6, C8 และ C10, สัมภาษณ์, มกราคม-มิถุนายน, 2556) นอกจากนี้ยังต้องควบคุมการดื่มสุราในที่พักคนงานโดยการกำหนดระยะเวลาการดื่ม เพื่อให้แรงงานต่างด้าวได้รับการพักผ่อนเต็มที่ (ผู้รับเหมา C2, C6, C7, C8, และ C10, สัมภาษณ์, มกราคม-มิถุนายน, 2556)

การขาดระเบียบวินัยในการทำงานและไม่สวมใส่อุปกรณ์ป้องกัน

แรงงานต่างด้าวมักไม่สวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายในการทำงาน เนื่องจากความไม่สะดวกในการทำงาน หรือเกิดจากการมีอุปกรณ์ไม่ครบ ไม่พกมา หรือสูญหาย ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวเหล่านี้ อาจเกิดอุบัติเหตุร้ายแรงจากการไม่มีอุปกรณ์ช่วยป้องกัน (รายละเอียดในบทที่ 8 หัวข้อ 8.2.2) ผู้รับเหมาในฐานะนายจ้างจึงควรจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนตัวแก่แรงงานต่างด้าวให้ครบ ได้แก่ หมวกนิรภัย ผ้าปิดปากและจมูก และเสื้อสะท้อนแสงในกรณีต้องทำงานกลางคืน เป็นต้น นอกจากนี้เมื่อแรงงานต้องทำงานที่สูงต้องมีเข็มขัดนิรภัย หรือระบบป้องกันอันตรายให้กับแรงงาน และต้องหมั่นตรวจเช็คอุปกรณ์ของแรงงานอยู่เสมอ หากพบว่าแรงงานมี

อุปกรณ์ไม่ครบจะต้องมีการจัดหาให้หรือไม่ให้ทำงานในขณะนั้น ในงานเสี่ยงอันตรายจะต้องมีหัวหน้าชุดหรือผู้ควบคุมงานคอยควบคุมให้แรงงานสวมใส่อุปกรณ์อยู่เสมอ และต้องเฝ้าดูแลระหว่างแรงงานปฏิบัติงานตลอดเวลา (ผู้รับเหมา C1, C4, C7, C6, C8 และ C10, สัมภาษณ์, มกราคม-มิถุนายน, 2556)

การไม่ช่วยเหลือดูแลความสงบเรียบร้อยหรือสิ่งอันตรายในโครงการ

แรงงานส่วนใหญ่จะไม่ช่วยเหลือดูแลความสงบเรียบร้อยหรือสิ่งอันตรายในโครงการหากไม่ได้รับคำสั่ง เพราะจะสนใจเพียงการทำงานของตนเองเท่านั้น(รายละเอียดในบทที่ 8 หัวข้อ 8.2.3) ผู้รับเหมาจึงต้องจัดบุคคลเพื่อมีหน้าที่ดูแลทำความสะอาดหลังเสร็จงาน และตรวจสอบความเรียบร้อยของเศษวัสดุที่อาจก่อให้เกิดอันตราย ซึ่งอาจให้หัวหน้าชุดเป็นผู้สั่งการแก่แรงงาน และควบคุมดูแลไม่ให้แรงงานเล่นกันระหว่างทำงาน เพราะอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สินของโครงการ (ผู้รับเหมา C8, C10 และ C12, สัมภาษณ์, มกราคม-มิถุนายน, 2556)

การหักโหมทำงานนอกเวลา

แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จะทำงานนอกเวลาทุกครั้งเมื่อผู้รับเหมาเปิดให้มีการทำงานนอกเวลา เนื่องจากมีความต้องการหาเงินเป็นหลัก โดยแรงงานส่วนใหญ่มีความอดทนไม่เจ็บป่วย หรือบาดเจ็บจากสภาพแวดล้อมที่อาจมีแสงสว่างไม่เพียงพอ (รายละเอียดในบทที่ 8 หัวข้อ 8.2.4) แต่ผู้รับเหมาเองควรมีแนวทางเพื่อป้องกันการเกิดปัญหาหรืออุบัติเหตุร้ายแรงโดยการจัดช่วงเวลาการทำงานนอกเวลาให้มีความเหมาะสม ควรเฉลี่ยงานนอกเวลาให้เท่ากันๆ ทั้งโครงการ เพราะการจัดให้มีการทำงานนอกเวลาถี่เกินไปในช่วงเร่งงานเพื่อส่งมอบแก่ลูกค้า จะทำให้แรงงานเสี่ยงต่อการเจ็บป่วยและบาดเจ็บ (ผู้รับเหมา C2, C4, C5, และ C7, สัมภาษณ์, มกราคม, 2556) นอกจากนี้ผู้รับเหมาต้องจัดระบบแสงสว่างให้มีความเพียงพอต่อการทำงาน และต้องไม่บังคับให้แรงงานต่างด้าวที่มีความไม่พร้อมของสภาพร่างกายหรือเจ็บป่วยทำงานนอกเวลา เพราะจะเป็นการเพิ่มโอกาสเจ็บป่วยเพิ่มเติม หรือเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน (ผู้รับเหมา C2, C8, และ C9, สัมภาษณ์, มกราคม-พฤษภาคม, 2556)

10.6 แนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านสังคมและสาธารณสุข

แรงงานต่างด้าวมักถูกมองว่าเป็นตัวการก่อให้เกิดปัญหาทางสังคมและสาธารณสุข โดยแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้างนั้นจำเป็นต้องเปลี่ยนสถานที่เพื่อทำงานอยู่เสมอ ซึ่งอาจสร้างความเดือดร้อนต่อชุมชนในละแวกใกล้เคียงที่โครงการมีการจัดให้เป็นที่พักคนงาน แนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาของผู้รับเหมาจึงต้องมีการออกกฎ หรือมีระบบการจัดการเพื่อควบคุมพฤติกรรมต่างๆ ของแรงงานต่างด้าวตามแต่กรณี ซึ่งจะได้อธิบายตามหัวข้อต่อไปนี้

10.6.1 การอยู่ร่วมกับชุมชน

การทะเลาะเบาะแว้งกับแรงงานไทยหรือคนต่างด้าวในชุมชนใกล้เคียง

การทะเลาะเบาะแว้งระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าว หรือแรงงานต่างด้าวด้วยกัน นั้นส่วนใหญ่จะเกิดจากการดื่มสุราเป็นหลัก (รายละเอียดในบทที่ 9 หัวข้อ 9.1.1) แนวทางการป้องกันปัญหาคือ การจัดที่พักระหว่างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวให้แยกกันอย่างชัดเจน หากมีความจำเป็นต้องเช่าที่ดินเป็นที่พักคนงานร่วมกับบริษัทอื่น จะต้องมีการกำหนดเขตพื้นที่โดยการกั้นรั้วเขตแดนให้มีชัดเจน และจัดให้มีหัวหน้าชุดคอยดูแล (ผู้รับเหมา C1, C2, C4, C5, C7, C9 และ C10, สัมภาษณ์, มกราคม-มิถุนายน, 2556) พร้อมกันนี้ผู้รับเหมาจำเป็นต้องมีการควบคุมการดื่มสุราของแรงงานต่างด้าว เนื่องจากเป็นสาเหตุหลักของการอาละวาดหรือทะเลาะเบาะแว้ง ทั้งกับแรงงานต่างด้าวด้วยกันเองหรือกับแรงงานไทย (ผู้รับเหมา C2, C6, C7, C8, และ C10, สัมภาษณ์, มกราคม-มิถุนายน, 2556)

การสร้างความปลอดภัยต่อชุมชนใกล้เคียง

ความปลอดภัยของคนในชุมชน เกิดจากการได้รับข้อมูลแรงงานต่างด้าวตามสื่อต่างๆ ทำให้ผู้รับเหมาประสบปัญหาเมื่อต้องพาแรงงานต่างด้าวเข้าไปทำงานใกล้กับชุมชน (รายละเอียดในบทที่ 9 หัวข้อ 9.1.2) ผู้รับเหมาสามารถลดความปลอดภัยของคนในชุมชนได้โดยการเลือกตั้งที่พักคนงานในพื้นที่ว่างและห่างไกลจากชุมชน หากจำเป็นต้องทำการตั้งที่พักใกล้กับชุมชนต้องจัดให้มีระเบียบและมีรั้วมีดซิด เพื่อไม่ให้เป็นที่สะดุดตาต่อผู้พบเห็น (ผู้รับเหมา C2, C7, C8, C9, C10 และ C11, สัมภาษณ์, มกราคม-มิถุนายน, 2556) พร้อมทั้งออกกฎข้อบังคับเพื่อ

ควบคุมแรงงานจากพฤติกรรมต่างๆ ที่อาจสร้างความรำคาญแก่ชาวบ้าน เพื่อลดปัญหาการร้องเรียนต่อเจ้าหน้าที่ และต้องห้ามแรงงานต่างด้าวออกนอกพื้นที่ในยามวิกาล (ผู้รับเหมา C1, C2, C6, C7, C8, และ C10, สัมภาษณ์, มกราคม-มิถุนายน, 2556)

การก่ออาชญากรรม (ทำร้ายร่างกาย ฆ่าคน ลักทรัพย์ กระทำความผิดเกี่ยวกับเพศ)

ปัญหาการก่ออาชญากรรมของแรงงานต่างด้าวพบว่ามีเกิดขึ้นน้อย เนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่กลัวการถูกจับดำเนินคดีและถูกส่งกลับประเทศ หากไม่เกินกว่าความอดทนแรงงานต่างด้าวจะไม่ก่อปัญหาต่างๆ ขึ้น (รายละเอียดในบทที่ 9 หัวข้อ 9.1.3) แต่ผู้รับเหมาควรป้องกันปัญหาด้วยการจ่ายค่าจ้างแรงงานต่างด้าวให้ตรงเวลา เพราะแรงงานส่วนใหญ่ที่ก่อปัญหาหรือก่อคดีอาชญากรรมมักเกิดจากความเดือดร้อนเรื่องเงินเป็นหลัก พร้อมกันนี้จะต้องกำจัดการจ้างแรงงานต่างด้าวที่เป็นกลุ่มเสี่ยงต่อการก่ออาชญากรรม เช่น มีการดื่มสุราและทะเลาะกันเองบ่อยๆ เป็นต้น โดยต้องมีมาตรการเตือน และหากมีการทำความผิดซ้ำๆ จะต้องให้ออกจากงาน (ผู้รับเหมา C4, C6, C8, C9, C10 และ C12, สัมภาษณ์, มกราคม-มิถุนายน, 2556)

นอกจากนี้ต้องจัดตั้งบุคคลเพื่อดูแลความสงบเรียบร้อยในที่พักคนงาน ไม่ให้มีแรงงานต่างด้าวออกนอกที่พักในยามวิกาลเพื่อลดปัญหาการก่อเหตุ หรือมีตั้งผู้ดูแลเพื่อให้เจ้าหน้าที่เข้ามาตรวจสอบเป็นระยะเพื่อให้แรงงานต่างด้าวหวาดกลัวและไม่กล้าทำความผิด หากพบปัญหาแรงงานต่างด้าวก่ออาชญากรรมร้ายแรงผู้รับเหมาจะต้องให้เจ้าหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการจับกุมดำเนินคดี (ผู้รับเหมา C1, C2, C6, C10, C11 และ C12, สัมภาษณ์, มกราคม-มิถุนายน, 2556)

การเล่นการพนัน หรือถูกจับด้วยข้อหาเล่นการพนัน

แรงงานต่างด้าวเมื่อมีเวลาว่างจากการทำงาน หรือมีการรวมตัวกันจากหลายโครงการมักมีปัญหาการเล่นการพนัน ส่งผลให้แรงงานเหล่านี้ถูกเจ้าหน้าที่จับกุมดำเนินคดี และผู้รับเหมาเองจะถูกปรับไถจากเจ้าหน้าที่ (รายละเอียดในบทที่ 9 หัวข้อ 9.1.4) ผู้รับเหมาสามารถป้องกันการเกิดปัญหานี้ด้วยการออกกฎข้อห้ามการเล่นพนันในที่พักคนงาน พร้อมทั้งกำหนดบทลงโทษให้ชัดเจน โดยต้องกำจัดการอุปกรณ์การเล่นพนันไม่ให้มีในที่พักคนงาน ในกรณีต้องเช่าที่ดินเป็นที่พักคนงาน ร่วมกับกับบริษัทอื่นที่มีบ่อนการพนัน จะต้องป้องกันแรงงานของตนไม่ให้เข้าไปมีส่วนยุ่งเกี่ยว

(ผู้รับเหมา C5, C6, C8, C10, C11, และ C12, สัมภาษณ์, มกราคม-มิถุนายน, 2556) หากบริเวณที่พนักงานมีพื้นที่มากอาจจัดให้มีลานกีฬาสำหรับออกกำลังกาย เพื่อให้แรงงานใช้เวลาว่างจากการทำงานในการเล่นกีฬามากกว่าเล่นการพนัน

การใช้สารเสพติด ดื่มสุราและของมีนเมา

ผู้รับเหมาส่วนใหญ่ในโครงการยังคงไม่แน่ใจถึงการใช้สารเสพติดของแรงงานต่างด้าว เนื่องจากไม่มีมาตรการในการตรวจสอบที่จริงจัง พบเพียงปัญหาการดื่มสุราและของมีนเมา ซึ่งไม่ผิดกฎหมายแต่อย่างใด (รายละเอียดในบทที่ 9 หัวข้อ 9.1.5) การป้องกันปัญหาการใช้สารเสพติดของแรงงานต่างด้าวสามารถทำได้ด้วยการจัดให้มีการตรวจสอบ โดยมีการตรวจปัสสาวะแรงงานเพื่อหาสารเสพติดก่อนเริ่มปฏิบัติงาน และมีการสุ่มตรวจรายเดือนกับแรงงานต่างด้าวในกลุ่มเสี่ยง เพื่อให้แรงงานต่างด้าวเกิดความหวาดกลัวต่อมาตรการและไม่กล้าใช้สารเสพติด นอกจากนี้ควรออกกฎหมายห้ามการใช้สารเสพติด และกำหนดเวลาการดื่มสุราในที่พนักงาน พร้อมทั้งมีบทลงโทษต่อผู้ฝ่าฝืนให้ชัดเจน และต้องมีการบังคับใช้อย่างเคร่งครัด (ผู้รับเหมา C2, C8, C9, และ C10, สัมภาษณ์, มกราคม-มิถุนายน, 2556)

10.6.2 สาธารณสุข

ปัญหาสุขภาพและโรคติดต่อ

ปัญหาโรคติดต่อจากแรงงานต่างด้าวพบมากในเขตพื้นที่จังหวัดติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน แต่ผู้รับเหมาในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล ยังคงต้องมีความพร้อมในการรับมือกับปัญหา เช่น โรคอุจจาระร่วงเฉียบพลัน ซึ่งเป็นถือเป็นโรคติดต่อจากแรงงานต่างด้าวอันดับ 1 และอาจพบได้ทั่วไป (รายละเอียดในบทที่ 10 หัวข้อ 9.2.1) แนวทางที่ผู้เหมาควรทำเพื่อป้องกันปัญหาโรคติดต่อจากแรงงานต่างด้าวคือ จัดให้มีการตรวจสุขภาพแรงงานใหม่ก่อนเข้าทำงานทุกครั้ง หากพบว่ามีความเสี่ยงต่างด้าวในโครงการป่วยเป็นโรคติดต่อจะต้องรีบควบคุมการแพร่กระจาย โดยทำการแยกออกจากกลุ่มแรงงานปกติ และจัดส่งโรงพยาบาลเพื่อดำเนินการรักษาพยาบาล รวมถึงการดูแลที่พนักงานไม่ให้เป็นแหล่งแพร่เชื้อ (ผู้รับเหมา C1, C5, C7, และ C10, สัมภาษณ์, มกราคม-มิถุนายน, 2556)

สำหรับการดำเนินการป้องกันปัญหาด้านสุขภาพแรงงานหรือการเจ็บป่วย ผู้รับเหมาอาจมีการจัดหาอุปกรณ์ป้องกันฝุ่น สายตา หรืออันตรายจากเสียงที่ดังจนเกินไป และจัดให้มีส่วนกลางในที่พักคนงานเพื่อบริการยารักษาโรคแก่แรงงานต่างด้าวในกรณีเจ็บป่วยเล็กน้อย เพื่อให้แรงงานสามารถเข้าถึงการรักษาได้ง่ายขึ้น

การขาดตรวจสุขภาพประจำปี

แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ขาดการตรวจสุขภาพประจำปี โดยจะทำแคในขั้นตอนขอใบอนุญาตทำงานเท่านั้น แรงงานที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานจะไม่กล้ามารับการรักษาพยาบาลเพราะกลัวถูกจับกุม ทำให้เกิดการเจ็บป่วยร้ายแรง (รายละเอียดในบทที่ 10 หัวข้อ 9.2.2) ผู้รับเหมาในฐานะนายจ้างจึงควรจัดทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้ถูกกฎหมาย เพื่อผ่านกระบวนการตรวจโรคและได้รับประกันสุขภาพ โดยผู้รับเหมาต้องรับหน้าที่ออกค่าใช้จ่ายซึ่งจะทำในขั้นตอนจดทะเบียนแรงงานประมาณ 1,900 บาท และนำพาแรงงานต่างด้าวเข้ารับการตรวจสุขภาพ ณ สถานพยาบาลที่รัฐกำหนด เนื่องจากแรงงานต่างด้าวไม่สามารถดำเนินการเองได้ด้วยตนเอง เพราะไม่สามารถอ่าน เขียน หรือพูดภาษาไทยได้ (ผู้รับเหมา C1, C2, C5, C6, และ C7, สัมภาษณ์, มกราคม-พฤษภาคม, 2556)

ความสะอาดของร่างกายและที่พักอาศัย

ความสะอาดของร่างกายและที่พักของแรงงานอาจไม่มีผลกระทบต่อผู้รับเหมาในด้านต้นทุนและระยะเวลาของโครงการ แต่มีผลต่อสุขอนามัยของแรงงานและภาพลักษณ์ของบริษัท (รายละเอียดในบทที่ 10 หัวข้อ 9.2.3) ผู้รับเหมาที่ดีควรใส่ใจความเป็นอยู่ของแรงงานโดยการจัดตั้งระบบสุขาภิบาลในโครงการให้ถูกสุขลักษณะ ห้องน้ำ ห้องส้วม และที่ทิ้งขยะจะต้องเป็นระเบียบเรียบร้อย ที่พักต้องไม่ติดกันจนอยู่อย่างแออัด นอกจากนี้ต้องจัดให้มีแม่บ้านหรือบุคคลทำหน้าที่ดูแลรักษาความสะอาดในบริเวณที่พักคนงานและทางเดินส่วนกลาง โดยมีการเก็บขยะหรือสิ่งปฏิกูลต่างๆ อยู่เสมอ เพื่อให้แรงงานมีสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี (ผู้รับเหมา C1, C4, C5, C6, C8, และ C10, สัมภาษณ์, มกราคม-มิถุนายน, 2556)

10.7 สรุปท้ายบท

แนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมา แบ่งตามสาเหตุ การเกิดปัญหาพบว่า มี 3 ฝ่ายเข้ามาเกี่ยวข้อง ได้แก่ รัฐ ผู้รับเหมา และแรงงานต่างด้าว สิ่งแรกที่ผู้รับเหมาต้องคำนึงถึงสำหรับการจ้างแรงงานต่างด้าวคือ การปฏิบัติตามหลักกฎหมายด้วยการจดทะเบียนอนุญาตทำงานให้ถูกต้อง เพื่อเป็นการลดปัญหาที่เกิดขึ้นจากใบอนุญาตทำงาน จากนั้นจึงแก้ปัญหาจากข้อกำหนดของรัฐด้วยการบริหารจัดการเงินและเวลา แต่ไม่ว่าแรงงานต่างด้าวนั้นจะจดทะเบียนหรือไม่ ผู้รับเหมายังคงต้องมีการบริหารบุคคล ได้แก่ การพัฒนาทักษะและควบคุมงาน การจัดชุดคนงานและบุคคลที่มีทักษะภาษา การบังคับใช้กฎต่างๆ ในโครงการและที่พัก และการปกครองด้วยหลักมนุษยธรรม เพื่อให้แรงงานต่างด้าวที่จ้างไม่สร้างปัญหาจากความแตกต่าง ทั้งในด้านทักษะการทำงาน ภาษา และทัศนคติของแรงงาน

แนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านกฎหมายและข้อบังคับคือ ผู้รับเหมาต้องทำการจดทะเบียนอนุญาตทำงานให้ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด โดยต้องมีการสำรองเงินส่วนหนึ่งเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในกระบวนการจดทะเบียน ต่อใบอนุญาต และขออนุญาตเพิ่มสถานที่ทำงาน พร้อมทั้งการเผื่อระยะเวลาจากการดำเนินการที่ล่าช้าของเจ้าหน้าที่รัฐ และต้องศึกษาข้อมูลตลอดจนติดตามข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายของรัฐในแต่ละปีอยู่เสมอ

แนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านทักษะและฝีมือแรงงานคือ ผู้รับเหมาต้องเลือกใช้แรงงานต่างด้าวให้เหมาะสมกับประเภทงาน มีการควบคุมการทำงานแรงงานต่างด้าวอยู่เสมอ โดยเฉพาะในแรงงานในโรงงานใหม่ที่ขาดประสบการณ์ ควรมีการสอนหรือฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือโดยให้แรงงานเก่าเป็นผู้สอนและแนะนำ และต้องปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าวและแรงงานไทยอย่างเท่าเทียม

แนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงานคือ ผู้รับเหมาต้องจัดการทำงานเป็นชุดตามประเทศแรงงาน โดยแต่ละชุดต้องมีหัวหน้าซึ่งสามารถสื่อสารภาษาไทย และภาษาของประเทศต้นทางของแรงงานเป็นสื่อกลาง เพื่อสามารถรับคำสั่งและควบคุมการทำงาน ของแรงงานต่างด้าว นอกจากนี้ต้องมีรูปแบบการจูงใจเพื่อให้แรงงานต่างด้าวปฏิบัติงานกับผู้รับเหมาด้วยความเต็มใจ โดยมีการยึดหยุ่นตามข้อเรียกร้องของแรงงานบ้างตามเหตุผลสมควร

แนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงานคือ ผู้รับเหมาต้องยึดถือความปลอดภัยในโครงการเป็นสำคัญ โดยการจัดอุปกรณ์ป้องกันส่วนตัวให้กับแรงงาน และต้องมีระบบป้องกันอันตรายของโครงการให้ครบทุกจุด งานที่มีความเสี่ยงอันตรายต้องมีการอบรมและควบคุมการทำงานจากผู้ควบคุมงานเสมอ การใช้งานแรงงานต่างด้าวจะต้องคำนึงถึงสภาพความพร้อมของร่างกายแรงงานเป็นหลัก และไม่ละเลยให้แรงงานต่างด้าวทำงานหนักเพราะเห็นว่ามีความอดทนสูง

แนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านสังคมและสาธารณสุขคือ ผู้รับเหมาต้องมีกฎระเบียบของที่พักคนงาน ไม่ปล่อยให้แรงงานอยู่กันอย่างเสรี โดยการจัดให้มีบุคคลคอยดูแลและควบคุมพฤติกรรม ในแรงงานที่มีความผิดร้ายแรงต้องให้เจ้าหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการ สำหรับการจัดที่พักคนงานจะต้องให้อยู่อย่างถูกสุขลักษณะ และไม่แออัดจนเกินไป พร้อมทั้งมีการดูแลด้านสุขภาพของแรงงานต่างด้าวเพื่อให้แรงงานมีสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี

จากแนวทางการแก้ไขปัญหาในด้านต่างๆ ตามแต่ละประเด็นปัญหาที่ได้กล่าวมาทั้งหมด พบว่าแนวทางการแก้ไขบางวิธีอาจส่งผลกระทบต่อให้เกิดปัญหาอื่นๆ ตามมา เช่น การลดระยะเวลาการจดขออนุญาตทำงานด้วยการจ้างแรงงานต่างด้าวนำเข้าจากประเทศต้นทาง (MOU) โดยนายหน้า แม้ว่าแรงงานเหล่านี้จะมีการจะมีการรับประกันอายุการทำงาน แต่แรงงานที่ได้ส่วนใหญ่มักจะเป็นแรงงานขาดทักษะและมีค่าใช้จำสูง ทำให้ต้องมีการดำเนินการแก้ไขปัญหาด้านอื่นๆ จากแรงงานต่อไป การเลือกแนวทางแก้ปัญหาแต่ละปัญหาจึงขึ้นอยู่กับผู้รับเหมาที่จะนำไปประยุกต์ใช้กับโครงการของตนให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ปัญหาที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่เป็นปัญหาที่มาจากตัวบุคคล หากผู้รับเหมา มีการบริหารจัดการบุคคลที่ดี จะสามารถควบคุมต้นทุนและเวลา เพื่อให้โครงการดำเนินตามวัตถุประสงค์ได้อย่างสมบูรณ์

บทที่ 11

สรุปผลการวิจัย

การศึกษารูปแบบการจ้าง และวิเคราะห์สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในโครงการต่างๆ สามารถทำการจัดลำดับประเด็นปัญหาที่มีความสำคัญ และส่งผลกระทบต่อผู้รับเหมาในด้านต้นทุนและระยะเวลาโครงการ พร้อมทั้งแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยมีการสรุปผลการวิจัยและเสนอแนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ได้ดังต่อไปนี้

11.1 สรุปผลการวิจัย

11.1.1 รูปแบบการจ้างแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้าง

จากข้อมูลการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาในโครงการต่างๆ สามารถสรุปได้ดังนี้

รูปแบบการจ้างแรงงานต่างด้าว

ผู้รับเหมาส่วนใหญ่ไม่มีการทำสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรกับแรงงานต่างด้าว การจ้างงานจะตกลงกันด้วยปากเปล่าเท่านั้น โดยมีรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนแบบคิดค่าแรงรายวันเป็นจำนวนมากที่สุด อัตราค่าจ้างจะถูกประเมินโดยผู้รับเหมาตาม ทักษะฝีมือ ประสบการณ์ เพศ และอายุของแรงงาน ซึ่งแรงงานทักษะฝีมือชายเป็นแรงงานที่มีอัตราค่าจ้างสูงที่สุด โดยมีอัตราค่าจ้างเฉลี่ยอยู่ที่ 322 บาท/วัน ระยะเวลาการจ่ายค่าจ้างของผู้รับเหมาส่วนใหญ่คือ 2 สัปดาห์/ครั้ง สวัสดิการที่ผู้รับเหมามีให้มากที่สุดคือ ที่พักคนงาน และมีการจูงใจให้แรงงานต่างด้าวไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนนายจ้างด้วยการจ้างงานนอกเวลา อายุการทำงานโดยเฉลี่ยของแรงงานต่างด้าวจะอยู่ที่ 1-2 ปี ซึ่งใกล้เคียงกับระยะเวลาโครงการส่วนใหญ่

ที่มาและการจัดหาแรงงานต่างด้าว

การจัดหาแรงงานต่างด้าวเพื่อใช้ในโครงการส่วนใหญ่เกิดจากการชักชวนโดยเครือข่ายของแรงงาน ซึ่งผู้รับเหมาจะมอบหมายหน้าที่ให้โพรแมนหรือหัวหน้าคนงานเป็นผู้รับผิดชอบใน

การจัดหาเป็นหลัก แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในโครงการมีทั้งของบริษัทและของผู้รับเหมาช่วง แต่โครงการส่วนใหญ่จะมีการตัดช่วงงาน จึงทำให้แรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาช่วงมีจำนวนมากกว่า สำหรับประเภทงานที่แรงงานต่างด้าวทำมากที่สุดคืองานโครงสร้าง เนื่องจากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะฝีมือสูง แรงงานที่ผ่านประสบการณ์ทำงานมาระยะหนึ่งจะมีการพัฒนาฝีมือ จึงทำให้ในโครงการมีแรงงานทักษะฝีมือและแรงงานกรรมกรในจำนวนเท่าๆกัน

สัดส่วนของแรงงานต่างด้าวในโครงการ

ในโครงการหนึ่งๆ พบว่าผู้รับเหมาส่วนใหญ่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนแรงงานทั้งหมด และอาจมากถึงร้อยละ 90-95 ซึ่งแรงงานที่จ้างจำนวนมากยังคงเป็นแรงงานต่างด้าวกลุ่มเข้าเมืองผิดกฎหมาย มีเพียงผู้รับเหมาบางรายเท่านั้นที่จดทะเบียนอนุญาตทำงานให้กับแรงงานต่างด้าว หรือมีการนำเข้าแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ข้อตกลงร่วมกัน (Memorandum of Understanding, MOU) สัญชาติแรงงานต่างด้าวที่ผู้รับเหมาจ้างมากที่สุดคือ กัมพูชา พม่า ลาว และไทยใหญ่ ตามลำดับ โดยแนวโน้มการใช้แรงงานต่างด้าวในโครงการของผู้รับเหมาเพิ่มขึ้นทั้งหมด จากการขาดแคลนแรงงานไทยในช่วงที่ภาวะเศรษฐกิจขยายตัว ผู้รับเหมาจำนวนมากยังคงมีแรงงานต่างด้าวไม่เพียงพอและต้องการเพิ่ม ส่วนหนึ่งเพื่อทดแทนแรงงานที่โยกย้ายหรือเปลี่ยนนายจ้าง และอีกส่วนหนึ่งเพื่อทดแทนแรงงานที่ด้อยคุณภาพ

เหตุผลการใช้แรงงานต่างด้าว

ผู้รับเหมาส่วนใหญ่มีเหตุผลหลักสำหรับการจ้างแรงงานต่างด้าวคือ ต้นทุนค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานไทย โดยจะไม่ทำการจ้างแรงงานไทยทั้งโครงการ เพื่อเป็นการลดต้นทุนด้านค่าแรง แต่สิ่งหนึ่งที่ผู้รับเหมามองว่าแรงงานต่างด้าวยังคงแตกต่างกับแรงงานไทยอยู่มากคือ ภาษา เพราะทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคต่อการสื่อสารและการปฏิบัติงาน ผู้รับเหมาส่วนใหญ่จึงยังคงพอใจแรงงานไทยมากกว่าแรงงานต่างด้าว ทั้งในด้านการสื่อสาร และทักษะฝีมือที่ดีกว่า แต่จะมีความพอใจแรงงานต่างด้าวเท่าๆ กับแรงงานไทย ในกรณีที่จ้างเข้ามาทดแทนแรงงานไทยในส่วนของงานกรรมกร โดยให้เหตุผลว่าแรงงานต่างด้าวจะสามารถทดแทนแรงงานไทยได้ในระยะยาว เนื่องจากผู้รับเหมายังคงต้องพึ่งพาการใช้แรงงานต่างด้าวในการก่อสร้างไปอีกนาน และแรงงานต่างด้าวเองจะมีการพัฒนาฝีมือเพิ่มขึ้นอยู่เสมอจากประสบการณ์การทำงาน

11.1.2 สภาพปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้าง

การรวบรวมประเด็นปัญหาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับการสัมภาษณ์บุคลากรฝ่ายผู้รับเหมาก่อสร้างในการจ้างแรงงานต่างด้าว ทำให้สามารถแจกแจงสภาพปัญหาโดยการใช้แผนภูมิแสดงเหตุและผล (Causes and Effects Diagram) และได้สภาพปัญหาที่ครอบคลุมประเด็นทั้งหมดที่เกิดขึ้น อันส่งผลกระทบต่อต้นทุนและเวลาของผู้รับเหมาในการดำเนินการก่อสร้าง ซึ่งสามารถรวบรวมประเด็นปัญหาได้ทั้งหมด 42 ประเด็น แบ่งกลุ่มปัญหาออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านกฎหมายและข้อบังคับ จำนวน 10 ประเด็น
- 2) ด้านทักษะและฝีมือแรงงาน จำนวน 9 ประเด็น
- 3) ด้านการสื่อสารและปฏิบัติงาน จำนวน 9 ประเด็น
- 4) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน จำนวน 8 ประเด็น
- 5) ด้านสังคมและสาธารณสุข จำนวน 8 ประเด็น

ประเด็นปัญหาต่างๆ ทั้ง 5 ด้านข้างต้น ถูกนำไปพัฒนาเพื่อสร้างแบบสัมภาษณ์ในการสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง โดยทำการประเมินระดับความถี่ และระดับความรุนแรงของปัญหาต่อต้นทุนและเวลาของโครงการ เพื่อนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยความถี่ ค่าเฉลี่ยความรุนแรงด้านต้นทุน ค่าเฉลี่ยความรุนแรงด้านเวลา ค่าเฉลี่ยความถี่ด้านต้นทุน และค่าเฉลี่ยความถี่ด้านเวลา

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบประเด็นปัญหาซึ่งจัดเป็นประเด็นปัญหาสำคัญทั้งสิ้น 10 ประเด็น โดยแบ่งเป็นประเด็นปัญหาด้านกฎหมายและข้อบังคับ 7 ประเด็น ด้านทักษะและฝีมือแรงงาน 1 ประเด็น และด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน 2 ประเด็น ได้แก่

- ปัญหาค่าใช้จ่ายและระยะเวลาการจดทะเบียนอนุญาตทำงาน
- ปัญหาแรงงานต่างด้าวถูกจับข้อหาไม่พกพาหรือไม่มีใบอนุญาตทำงาน
- ปัญหาความเสี่ยงจากการลงทุนขอใบอนุญาตทำงานที่มีระยะเวลาดำเนิน
- ปัญหาแรงงานต่างด้าวถูกจับข้อหาทำงานนอกพื้นที่อนุญาต

- ปัญหาความไม่คุ้มค่าต่อการจ้างแรงงานฝีมือ
- ปัญหาความยุ่งยากและไม่ชัดเจนในการกำหนดนโยบายของภาครัฐ
- ปัญหาการกลั่นแกล้งของเจ้าหน้าที่รัฐและการเรียกเก็บค่า
- ปัญหาการสิ้นเปลืองวัสดุที่ใช้ทำงานมากกว่าปกติ
- ปัญหาความไม่เข้าใจภาษาระหว่างผู้ควบคุมงานกับแรงงานต่างด้าว
- ปัญหาการโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงาน

โดยประเด็นปัญหาที่มีความสำคัญ 3 อันดับแรก จัดว่ามีความสำคัญด้านต้นทุนและเวลาใกล้เคียงกัน ได้แก่ ปัญหาการกลั่นแกล้งของเจ้าหน้าที่รัฐและการเรียกเก็บค่า ต้นทุนอันดับ 1 และความสำคัญด้านเวลาอันดับ 2 ปัญหาการโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงาน มีความสำคัญด้านต้นทุนอันดับ 2 และความสำคัญด้านเวลาอันดับ 1 และปัญหาความไม่เข้าใจภาษาระหว่างผู้ควบคุมงานกับแรงงานต่างด้าว มีความสำคัญด้านต้นทุนและเวลาอันดับ 3

หากพิจารณาประเด็นปัญหาในแต่ละด้านจะพบว่า 1) ด้านกฎหมายและข้อบังคับ ปัญหาที่มีความสำคัญต่อต้นทุนและเวลามากที่สุดคือ ปัญหาการกลั่นแกล้งของเจ้าหน้าที่รัฐและการเรียกเก็บค่า 2) ด้านทักษะและฝีมือแรงงาน ปัญหาที่มีความสำคัญต่อต้นทุนและเวลามากที่สุดคือ ปัญหาการสิ้นเปลืองวัสดุที่ใช้งานมากกว่าปกติ 3) ด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน ปัญหาที่มีความสำคัญต่อต้นทุนและเวลามากที่สุดคือ ปัญหาการโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงาน 4) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ปัญหาที่มีความสำคัญต่อต้นทุนมากที่สุดคือ ปัญหาการขาดระเบียบวินัยในการทำงานและไม่สวมใส่อุปกรณ์ป้องกัน ปัญหาที่มีความสำคัญต่อเวลามากที่สุดคือ ร่างกายไม่พร้อมปฏิบัติงานจากการดื่มสุราและของมีเมา 5) ด้านสังคมและสาธารณสุข ปัญหาที่มีความสำคัญต่อต้นทุนและเวลามากที่สุดคือ การขาดการตรวจสุขภาพประจำปี

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวในแต่ละด้านซึ่งได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างผู้รับเหมาในโครงการก่อสร้าง สามารถสรุปสาเหตุของการเกิดปัญหาพร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางป้องกันและแก้ไขได้ดังนี้

สภาพปัญหาด้านกฎหมายและข้อบังคับ

สาเหตุของการเกิดปัญหาคือ ผู้รับเหมาส่วนใหญ่ยังคงไม่จดทะเบียนอนุญาตทำงานให้กับแรงงานต่างด้าว จากการต้องเสียค่าใช้จ่ายสูงและเสียระยะเวลาการดำเนินการมาก ประกอบกับนโยบายของรัฐในการจ้างแรงงานต่างด้าวไม่สอดคล้องกับลักษณะธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง และมักมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ รวมถึงการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐที่มีความล่าช้าและประพฤตินิยมชอบ

แนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาคือ ผู้รับเหมาต้องดำเนินการจดทะเบียนอนุญาตทำงานแรงงานต่างด้าวให้ถูกต้องตามกฎหมาย โดยการสำรองเงินส่วนหนึ่งไว้เป็นค่าใช้จ่ายการจดทะเบียน ต่อใบอนุญาต และขออนุญาตเพิ่มหรือเปลี่ยนสถานที่ทำงาน และต้องเพื่อระยะเวลาการดำเนินการที่อาจมีความล่าช้าจากเจ้าหน้าที่ ตลอดจนติดตามข้อมูลข่าวสารของภาครัฐอยู่เสมอ

สภาพปัญหาด้านทักษะและฝีมือแรงงาน

สาเหตุของการเกิดปัญหาคือ แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ยังคงขาดทักษะการทำงาน โดยเฉพาะแรงงานที่เปลี่ยนสายอาชีพ หรือไม่มีประสบการณ์ด้านงานก่อสร้างมาก่อน แรงงานส่วนใหญ่ขาดความประณีต ความละเอียดรอบคอบ และไม่รู้จักรุกการใช้วัสดุและอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับงาน นอกจากนี้ยังเกิดจากการขาดการสอนและควบคุมงานที่ดีของผู้รับเหมาอีกด้วย

แนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาคือ ผู้รับเหมาต้องเลือกใช้แรงงานต่างด้าวให้เหมาะสมกับประเภทงาน และต้องมีการควบคุมการทำงานของแรงงานต่างด้าวอยู่เสมอ โดยเฉพาะแรงงานที่เข้าใหม่ หรือมีประสบการณ์การทำงานน้อย การใช้วัสดุหรืออุปกรณ์แต่ละครั้งต้องมีหัวหน้าชุดคอยสอนและควบคุมการใช้งานเพื่อให้แรงงานมีการพัฒนาฝีมือ ประกอบกับต้องปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าวและแรงงานไทยอย่างเท่าเทียม

สภาพปัญหาด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน

สาเหตุของการเกิดปัญหาคือ แรงงานต่างด้าวมีความแตกต่างทางด้านภาษา วัฒนธรรม และทัศนคติในการทำงาน จึงทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ลำบาก ประกอบกับจุดประสงค์ในการ

เดินทางมาทำงานยังประเทศไทยคือ ความต้องการได้เงินในจำนวนมากเป็นหลัก ทำให้มีการรวมกลุ่มเพื่อต่อรอง หรือมีการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงงานเสมอเมื่อเห็นช่องทางหารายได้ที่ดีกว่า

แนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาคือ ผู้รับเหมาต้องจัดแรงงานต่างด้าวเป็นชุดงานแยกตามประเทศต้นทาง โดยแต่ละชุดต้องมีหัวหน้าชุดหรือแรงงานต่างด้าวที่สามารถสื่อสารเป็นภาษาไทยได้ เพื่อทำหน้าที่รับและกระจายงานสู่แรงงานคนอื่นๆ นอกจากนี้ต้องมีรูปแบบการจูงใจต่างๆ ให้แรงงานต่างด้าวพึงพอใจที่จะร่วมงานด้วย และมีการยืดหยุ่นตามข้อเรียกร้องที่แรงงานต่างด้าวเสนอตามสมควร

สภาพปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงาน

สาเหตุของการเกิดปัญหาคือ แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ยังคงขาดทักษะการทำงาน มีการใช้ภาษาที่แตกต่างกัน รวมถึงทัศนคติการทำงานที่ไม่กลัวต่องานเสี่ยงอันตราย ส่งผลให้เกิดการบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุในการทำงาน นอกจากนี้แรงงานต่างด้าวยังมีพฤติกรรมเสี่ยงต่างๆ จากการดื่มสุรา ไม่สวมใส่อุปกรณ์ป้องกัน หรือการหักโหมทำงานนอกเวลา ซึ่งถือเป็นความผิดส่วนหนึ่งของผู้รับเหมาที่ไม่ใส่ใจควบคุมดูแล

แนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาคือ ผู้รับเหมาจะต้องยึดถือเรื่องความปลอดภัยในโครงการเป็นสำคัญ โดยมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลให้กับแรงงาน และต้องมีระบบป้องกันอันตรายในโครงการให้ครบทุกจุด งานที่เสี่ยงอันตรายต้องมีการอบรมและควบคุมงานอย่างเข้มงวด มีตรวจสอบความพร้อมทั้งร่างกายและอุปกรณ์ของแรงงานเสมอ และต้องไม่ใช้งานหนักจนเกินขีดความสามารถของแรงงาน

สภาพปัญหาด้านสังคมและสาธารณสุข

สาเหตุของการเกิดปัญหาคือ แรงงานต่างด้าวเมื่ออยู่ในที่พักคนงานโดยปราศจากการควบคุมดูแลของผู้รับเหมาจะสร้างปัญหาต่างๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อชุมชนรอบข้าง เนื่องจากผู้รับเหมาต้องย้ายสถานที่เพื่อทำงานและตั้งที่พักคนงานใกล้กับชุมชนอยู่เสมอ ในที่พักคนงานซึ่งขาดการจัดการที่ดีจะทำให้แรงงานมีปัญหาสุขภาพ และอาจมีสภาพกลายเป็นแหล่งเสื่อมโทรมได้

แนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาคือ ผู้รับเหมาต้องจัดตั้งที่พักคนงานในพื้นที่ห่างไกลจากชุมชน โดยมีการทำรั้วหรือเขตแดนให้มิดชิด และมีการกำหนดกฎระเบียบต่างๆ ในที่พักคนงานรวมถึงการบังคับใช้อย่างเข้มงวด และจัดให้มีผู้ดูแลภายในที่พักคนงานเพื่อควบคุมพฤติกรรมแรงงาน และความสงบเรียบร้อย ที่พักคนงานต้องจัดให้อยู่อย่างถูกสุขลักษณะและไม่แออัดจนเกินไป พร้อมทั้งดำเนินการตรวจสอบสภาพแรงงานเพื่อป้องกันปัญหาด้านโรคติดต่อต่างๆ

ปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาก่อสร้าง เมื่อแบ่งตามสาเหตุการเกิดพบว่ามี 3 ฝ่ายเข้ามาเกี่ยวข้อง ได้แก่ รัฐ ผู้รับเหมา และแรงงานต่างด้าว ปัญหาที่เกิดจากรัฐนั้นไม่สามารถแก้ไขได้ ผู้รับเหมาจึงต้องยอมรับและปฏิบัติตามหลักกฎหมายร่วมกัน โดยดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้ถูกต้อง จากนั้นจึงใช้หลักการบริหารการเงินและเวลาของโครงการเพื่อให้ปัญหาจากข้อกำหนดต่างๆ มีผลกระทบน้อยที่สุด ส่วนปัญหาจากความแตกต่างของแรงงานต่างด้าวในด้านทักษะฝีมือ ภาษา และทัศนคติของแรงงาน จำเป็นต้องแก้ปัญหาด้วยการบริหารบุคคลในด้านต่างๆ ได้แก่ การพัฒนาทักษะและควบคุมงาน การจัดชุดคนงานและบุคคลที่มีทักษะภาษา การบังคับใช้กฎต่างๆ ในโครงการและที่พัก และการปกครองด้วยหลักมนุษยธรรม เพื่อให้การจ้างแรงงานต่างด้าวไม่สร้างปัญหาอันส่งผลกระทบต่อต้นทุนและระยะเวลาของผู้รับเหมา

11.2 ข้อจำกัดในการวิจัย

1) เนื่องจากงานวิจัยนี้เป็นการศึกษาปัญหาที่เกิดจากการจ้างแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้าง ซึ่งแรงงานที่ผู้รับเหมาทำการจ้างส่วนใหญ่ยังคงเป็นแรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้รับการจดทะเบียนอนุญาตทำงานให้ถูกต้องตามกฎหมาย ข้อมูลดังกล่าวถือเป็นข้อมูลลับและไม่ควรเปิดเผย เนื่องจากมีผลกระทบต่อกรจ้างแรงงานในโครงการ และสร้างภาพลักษณ์ที่ไม่ดีต่อบริษัท จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์มีจำนวนไม่มากนัก

2) แนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ได้เสนอแนะไปนั้น อาจไม่สามารถแก้ปัญหาได้อย่างสมบูรณ์หากผู้รับเหมายังคงไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย และการแก้ปัญหาหนึ่งอาจก่อให้เกิดอีกปัญหาหนึ่งตามมา เนื่องจากการบริหารจัดการบุคคลเป็นสิ่งที่ยากแก่การควบคุม จึงขึ้นอยู่กับผู้รับเหมาแต่ละรายว่าจะเลือกใช้แนวทางใดให้เหมาะสมกับกิจการของตน

11.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1) จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการจ้างแรงงานต่างด้าว เป็นการวิเคราะห์ในภาพรวมของผู้รับเหมาทั้งหมด จึงอาจแบ่งการวิเคราะห์เพื่อหาความแตกต่างระหว่างผู้รับเหมาหลักและผู้รับเหมาช่วง ทั้งในด้านของประเด็นปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น รวมถึงโอกาสในการเกิดปัญหา และผลกระทบต่อต้นทุนและเวลา

2) ลักษณะการจ้างแรงงานต่างด้าวในแต่ละประเภทมีความแตกต่างกัน ทั้งจากกระบวนการจดทะเบียนอนุญาตทำงาน และปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นต่อผู้รับเหมา จึงอาจทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างการจ้างแรงงานต่างด้าวในแต่ละประเภทของผู้รับเหมา และในอนาคตเมื่อมีการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน การจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาจะออกมาในรูปแบบใดนั้นถือเป็นสิ่งที่ต้องศึกษาต่อไป

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กรณีการ ชิตวงศ์. การจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน. [ออนไลน์]. กฎหมายแรงงาน. แหล่งที่มา: <http://classroom.hu.ac.th/courseware/Law1/index17.html> [16 พฤษภาคม 2556]
- การจัดหางาน, กรม. กำหนดค่าธรรมเนียมการทำงานและการจ้างคนต่างด้าว พ.ศ. 2552. กฎกระทรวง. (มกราคม 2553).
- การจัดหางาน, กรม. สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. ข้อมูลคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานทั่วราชอาณาจักร ประจำปี 2552. [ออนไลน์]. ฝ่ายทะเบียนและสารสนเทศ กลุ่มพัฒนาระบบควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว, 2553. แหล่งที่มา: <http://wp.doe.go.th/node/114> [25 กรกฎาคม 2554]
- โกลบอลบิซิเนส. พลิกวิกฤตแรงงานก่อสร้าง. [ออนไลน์]. โกลบอลบิซิเนส, 15 ธันวาคม 2553. แหล่งที่มา: <http://www.globalbusiness.co.th/> [27 กรกฎาคม 2554]
- คณะกรรมการกฤษฎีกา, สำนักงาน. พระราชบัญญัติให้ใช้ทบัญญัติบรรพ 1 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ที่ได้ตรวจชำระใหม่ พ.ศ. 2535. (21 มีนาคม 2555).
- คณะกรรมการค่าจ้าง, สำนักงาน. ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 7). (ตุลาคม 2555).
- คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย. สถานการณ์แรงงานอพยพข้ามชาติในประเทศไทย. [ออนไลน์]. เอกสารวิชาการลำดับที่ 1. แหล่งที่มา: <http://trclabourunion.com/d536.doc> [27กรกฎาคม 2554]
- ชนิดา พิทักษ์โสภณ. สภาพปัญหาการทำงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษา บริษัท ส.ประภาคาร จำกัด อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาอาชีวศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2550.
- ชมนาท รัตนมณี และคณะ. แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายกับปัญหาความมั่นคงแห่งชาติ สาธารณสุข สังคม และเศรษฐกิจ (การติดตามผลภายหลังรัฐบาลมีนโยบายผ่อนผันให้มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวในกิจการ 6 ประเภท พ.ศ. 2545). รายงานการวิจัยคณะกรรมการการวิจัยและพัฒนาของวุฒิสภา สำนักเลขาธิการวุฒิสภา, 2547.
- ณัฐนันท์ วงศ์มูลทิกร. การใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2552.

- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี, 2552
- ชิตติวิทย์ สัตยชิตตอริย. การแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างโดยใช้แรงงานต่างด้าว. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2552.
- นพพันธ์ เดชกุลพรศิริ. การศึกษาปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมหลักในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, ภาควิชาวิศวกรรมโยธา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, 2553.
- ประชาชาติธุรกิจออนไลน์. พีชรถไฟฟ้ายักษ์ก่อสร้างต้องการแรงงาน 4 แสนคน ชีโน-ไทยฯรับ 2 หมื่นคน. [ออนไลน์]. ประชาชาติธุรกิจออนไลน์, 18 ธันวาคม 2553. แหล่งที่มา: http://www.prachachat.net/new_detail.php?newsid=1292641123 [27 กรกฎาคม 2554]
- ประชาชาติธุรกิจออนไลน์. รัฐขยายเวลาให้นายจ้างแจ้งความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวถึง 31 มี.ค. 56. [ออนไลน์]. ประชาชาติธุรกิจออนไลน์, 21 มีนาคม 2556 แหล่งที่มา: <http://www.prachachat.net/> [16 พฤษภาคม 2556]
- พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551. ราชกิจจานุเบกษา 125 (22 กุมภาพันธ์ 2551): 24-43.
- พัชรินทร์ ชันคำ. ปัจจัยที่มีผลต่ออุปสงค์การจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้างในเขตจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2553.
- พิเชษฐ สุขเสกสรร. บทบาทใหม่ของวิศวกรในภาวะการณ์การขาดแคลนแรงงานช่างฝีมือหรือช่างเทคนิค. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, คณะเทคโนโลยีการจัดการอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2549.
- พินิจ ทิพย์มณี. หลักกฎหมายธุรกิจ กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2548.
- พิมพ์ชนก นุชยเลิศ. แรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาภูมิภาคศึกษา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551.
- พูนสิน วงศ์กลชุด, บรรณาธิการ. ผลกระทบจากการจ้างแรงงานข้ามชาติของไทยภายใต้ยุคพินิจสันต์. รายงานที่ดิวอาร์ไอ. ฉบับที่ 86. พิมพ์ครั้งที่ 1. (ม.ป.ท.), 2554.
- แรงงาน, กระทรวง. กรมการจัดหางาน. สรุปขั้นตอนการดำเนินการจ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่ได้รับผ่อนผันเป็นกรณีพิเศษ 2556 แหล่งที่มา: http://www.doe.go.th/doe_document/%E0%B8%9E%E0%B8%A1%E0%B9%88%E0%B8%B2%2001_56.pdf [20 มิถุนายน 2556]

แรงงาน, กระทรวง. ประกาศคณะกรรมการค่าจ้างเรื่อง อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (ฉบับที่ 3). (มีนาคม 2555).

วันรัตน์ จันทกิจ. 17 เครื่องมือนักคิด. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2546.

ศิริศักดิ์ ธรรมรักษ์. ปัญหาแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2540.

สาริณี ฤทธิชัย. ความคิดเห็นของนายจ้างต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาพัฒนาชนบทศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล, 2546.

สำนักระบาดวิทยา, กลุ่มโรคติดต่อทั่วไป. ประชากรต่างด้าวกับโรคติดต่อที่สำคัญ. รายงานการเฝ้าระวังทางระบาดวิทยาประจำสัปดาห์ 42 (มกราคม 2555): 22-23.

สุณี นิตราคม. เศรษฐศาสตร์แรงงานระหว่างประเทศ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2534, อ้างอิงถึงใน อมรศักดิ์ วงศ์ปราชญ์. ทัศนคติของแรงงานไทยในจังหวัดลำปางต่อการไปทำงานต่างประเทศ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2539.

สุรพงษ์ กองจันทิก. การแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติควรเป็นอย่างไร. [ออนไลน์]. คณะอนุกรรมการสิทธิมนุษยชน ด้านชนชาติ ผู้ไร้สัญชาติ แรงงานข้ามชาติ และผู้พลัดถิ่น สภานายความ. แหล่งที่มา: <http://www.statelessperson.com/www/?q=node/3019> [27 กรกฎาคม 2554]

สุรศักดิ์ คนมัน. การลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ด้านจังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2552.

อนุสรณ์ ธรรมใจ. เศรษฐศาสตร์สาธารณสุขว่าด้วยสวัสดิการของแรงงานต่างด้าว. [ออนไลน์]. กรุงเทพฯธุรกิจ, 25 มกราคม 2556. แหล่งที่มา: <http://www.bangkokbiznews.com> [16 พฤษภาคม 2556]

อรรถสิทธิ์ อัด โปกร. การเปรียบเทียบแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้างไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิศวกรรมและการบริหารก่อสร้าง คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, 2550.

อุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, สภา. ฝ่ายแรงงาน. การผ่อนผันแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองเป็นกรณีพิเศษ (ตามมติ ครม. 15 มกราคม 2556). สายงานแรงงาน, 30 มกราคม 2556 [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.ftijob.com/news/detail.aspx?id=1935> [25 มิถุนายน 2556].

ภาษาอังกฤษ

Chia, K. S. Sickness absence of migrant workers. Singapore medical journal 29 (1988): 387-392

Jervis, B.M. and Levin, P. Construction law: Principle and practical. New York: McGraw-Hill, 1988

Mitullah, W.V. and Wachira, I.N. Information labour in the construction nndustry in Kenya: A case study of Nairobi. Geneva: International Labour Office, 2003. Available from: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_policy/@invest/documents/publication/wcms_asist_8175.pdf [2013, May 15]

Oferi, G. Foreign Construction workers in Singapore. [Online] Geneva: International Labour Office, (n.d.). Available from: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/papers/construction/wp106.pdf> [2011, September 9]

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ประเด็นปัญหาจากงานวิจัยที่ผ่านมาและการสัมภาษณ์เบื้องต้น

ตารางที่ ก.1 ประเด็นปัญหาจากงานวิจัยที่ผ่านมาและการสัมภาษณ์เบื้องต้น

ลำดับ	ปัญหาจากแรงงานต่างด้าว	รายการอ้างอิง						สัมภาษณ์เบื้องต้น		
		A	B	C	D	E	F	G	H	I
1	ด้านกฎหมายและข้อบังคับ									
	- การพิสูจน์สัญชาติ เพื่อขอใบอนุญาตทำงานมีค่าใช้จ่ายสูง	/						/	/	/
	- แรงงานต่างด้าวที่ใช้ ถูกจับด้วยข้อหาไม่พกใบอนุญาตทำงาน			/				/		/
	- ความเสี่ยงในการลงทุนขอใบอนุญาตเพราะมีระยะเวลาอยู่ได้เพียง 1 ปี และต้องต่อทุกปี			/					/	
	- แรงงานต่างด้าวถูกจับด้วยข้อหาทำงานนอกพื้นที่ที่อนุญาตไว้	/							/	/
	- เสียโอกาสได้ทำงาน เพราะงานอยู่นอกพื้นที่แรงงานต่างด้าวจะไปทำงานได้	/								
	- เสียเวลาขออนุญาตข้ามเขตให้แรงงานต่างด้าว จนทำให้งานล่าช้ากว่าที่กำหนด	/								
	- ไม่เกิดความคล่องตัวในการจ้างแรงงานฝีมือ จากการจำกัดพื้นที่การทำงาน			/						
	- ปัญหาความยุ่งยากและไม่ชัดเจนในการกำหนดนโยบาย			/						/
	- ปัญหาความไม่แน่ใจในนโยบายของรัฐบาล เกี่ยวกับการผ่อนผันและต่ออายุของแรงงานต่างด้าว			/						
	- ปัญหาการกลั่นแกล้งของเจ้าหน้าที่ภาครัฐบาล การเรียกเก็บค่า			/				/	/	/
2	ด้านทักษะและฝีมือแรงงาน									
	- ขาดทักษะในการทำงานจนเป็นเหตุให้สิ้นเปลืองวัสดุที่ใช้ในการทำงานมากกว่าปกติ	/			/			/	/	
	- ผลงานไม่เป็นที่พอใจของลูกค้า จนต้องมีการแก้ไขงานหลายครั้ง	/		/						
	- ขาดความชำนาญทำให้สร้างผลผลิตต่ำ คุณภาพสู้แรงงานไทยไม่ได้			/	/					
	- การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ของผู้รับเหมาหลักอย่างไม่เหมาะสม				/				/	
	- มีความรู้ในเรื่องวัสดุก่อสร้างน้อย					/			/	
	- ปัญหาเงินลงทุนในการสอนหรือฝึกอบรมแรงงานต่างด้าว			/	/					
	- ปัญหาการกีดกันการพัฒนาของแรงงานต่างด้าวจากแรงงานไทย			/						/

หมายเหตุ A: ฉัฐชานันท์ วงศ์ภูมิธการ (2552), B: พิมพรัตน์ บุลยเลิศ (2551), C: ธิตติวิทย์ สัตยชิตอริย (2552), D: Ofen (n.d.), E: อรรถสิทธิ์ อัดโปกรณ์ (2550), F: Chia (1998)
 G: ผู้รับเหมาที่ 1 (สัมภาษณ์, พฤศจิกายน 2555), H: ผู้รับเหมาที่ 2 (สัมภาษณ์, ธันวาคม 2555), I: ผู้รับเหมาที่ 3 (สัมภาษณ์, ธันวาคม 2555)

ตารางที่ ก.1 ประเด็นปัญหาจากงานวิจัยที่ผ่านมาและการสัมภาษณ์เบื้องต้น (ต่อ)

ลำดับ	ปัญหาจากแรงงานต่างด้าว	รายการอ้างอิง						สัมภาษณ์เบื้องต้น		
		A	B	C	D	E	F	G	H	I
3	ด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน									
	- งานผิดพลาดและเสียหาย จากความไม่เข้าใจภาษาระหว่างผู้ควบคุมงานกับแรงงานต่างด้าว	/		/	/			/	/	
	- งานมีความผิดพลาดและเสียหาย อันเนื่องมาจากความไม่รู้หนังสือของแรงงานต่างด้าว	/							/	
	- ลูกจ้างไม่พอใจเนื่องจากไม่สามารถสื่อสารเพื่อบอกสิ่งที่ต้องการกับแรงงานต่างด้าวขณะทำงานได้	/								
	- ความสามารถในการอ่านและใช้ภาษาต่างประเทศน้อย					/				
	- มีอัตราการโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานบ่อย เมื่อมีนายจ้างให้ค่าแรงสูงกว่า		/		/			/	/	/
	- ปกครองยาก ไม่เชื่อฟังนายจ้าง		/							
	- มีรวมกลุ่มกันเพื่อต่อรองกับนายจ้าง		/					/		
	- ความสามารถทำงานได้ร่วมกับผู้อื่นมีน้อย					/				
	- ความรับผิดชอบในการทำงานน้อย					/				/
4	ด้านความปลอดภัยในการทำงาน									
	- ขาดความชำนาญจนเป็นเหตุให้เกิดอุบัติเหตุในการทำงาน	/								
	- เกิดอุบัติเหตุและบาดเจ็บจากการทำงานจากความไม่เข้าใจในภาษา			/			/			
	- ปัญหาความปลอดภัยอันเนื่องมาจากทัศนคติในการทำงาน ประมาท				/				/	/
	- ความเครียดทางสังคมและขาดการปรับเปลี่ยนงานส่งผลให้เกิดความเจ็บป่วย						/			
	- การทำงานนอกเวลาเพิ่มโอกาสเสี่ยงต่อการเจ็บป่วยและบาดเจ็บจากการทำงาน						/			
	- การขาดระเบียบวินัยในการทำงาน ไม่สวมใส่อุปกรณ์ป้องกัน					/		/	/	/
	- การช่วยเหลือความสงบเรียบร้อยน้อย					/				
	- ร่างกายไม่พร้อมปฏิบัติงานจากการดื่มสุรา							/	/	

หมายเหตุ A: ณัฐชนันท์ วงศ์มูลิทธิการ (2552), B: พิมพ์ชนก บุญเลิศ (2551), C: ชิติวิตรี สัตยชิตอริย (2552), D: Oferi (n.d.), E: อรรถสิทธิ์อัฐโกปกรณ (2550), F: Chia (1998)
G: ผู้รับเหมาที่ 1 (สัมภาษณ์, พฤศจิกายน 2555), H: ผู้รับเหมาที่ 2 (สัมภาษณ์, ธันวาคม 2555), I: ผู้รับเหมาที่ 3 (สัมภาษณ์, ธันวาคม 2555)

ตารางที่ ก.1 ประเด็นปัญหาจากงานวิจัยที่ผ่านมาและการสัมภาษณ์เบื้องต้น (ต่อ)

ลำดับ	ปัญหาจากแรงงานต่างด้าว	รายการอ้างอิง						สัมภาษณ์เบื้องต้น		
		A	B	C	D	E	F	G	H	I
5	ด้านสังคมและสาธารณสุข									
	- มีการทะเลาะเบาะแว้งกับคนไทยหรือคนต่างด้าวในชุมชนใกล้เคียงที่อยู่อาศัย	/								
	- คนในชุมชนใกล้เคียงมีความหวาดระแวงแรงงานต่างด้าวเข้าไปอาศัยอยู่ใกล้ๆ	/							/	
	- การก่ออาชญากรรม (ทำร้ายร่างกาย ฆ่าคนตาย ลักทรัพย์ กระทบความผิดเกี่ยวกับเพศ)	/	/							
	- เล่นการพนัน หรือถูกจับด้วยข้อหาเล่นการพนัน	/							/	
	- มีปัญหาการดื่มสุราและของมึนเมา					/		/		/
	- มีปัญหาด้านสุขภาพและโรคติดต่อ		/	/						
	- ขาดการตรวจสุขภาพประจำปี โดยจะทำแค่ตอนขอใบอนุญาตทำงานเท่านั้น						/		/	
	- ปัญหาเรื่องความสะอาดของร่างกายและที่พักอาศัย					/				

หมายเหตุ A: ฉัฐชานันท์ วงศ์มูลธิกร (2552), B: พิมพ็ชนก บุญเลิศ (2551), C: ชิตวิตรี สัตยชิตอริย (2552), D: Ofieri (n.d.), E: อรรถสิทธิ์ธิด์ โถปกรณ์ (2550), F: Chia (1998)
 G: ผู้รับเหมาที่ 1 (สัมภาษณ์, พฤศจิกายน 2555), H: ผู้รับเหมาที่ 2 (สัมภาษณ์, ธันวาคม 2555), I: ผู้รับเหมาที่ 3 (สัมภาษณ์, ธันวาคม 2555)

ตารางที่ ก.2 ข้อมูลประเด็นปัญหาจากการสัมภาษณ์เบื้องต้น

ปัญหาที่ผู้ให้สัมภาษณ์ประสบในแต่ละด้านจากการจ้างแรงงานต่างด้าวในโครงการ				
ด้านกฎหมายและข้อบังคับ	ด้านทักษะและฝีมือแรงงาน	ด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน	ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	ด้านสังคมและสาธารณสุข
ผู้รับเหมาท่านที่ 1: ตำแหน่งวิศวกรโครงการ ประสบการณ์การทำงาน 12 ปี				
- ค่าใช้จ่ายการจดทะเบียนมีราคาสูง ถ้าวินิจฉัยการจดทะเบียนปกติกับรัฐ จะอยู่ที่คนละ 10,000 บาท แต่หากจดทะเบียน MOU จ้างนายหน้าจะประมาณคนละ 20,000 บาท	- ปัญหาส่วนใหญ่ที่พบเป็นการสิ้นเปลืองวัสดุ ทำงานเสีย เพราะไม่มีทักษะการทำงาน ใช้วัสดุไม่คุ้มค่า เช่น ไม้แบบ ไม้จริง เป็นต้น	- งานเสียหายเพราะสั่งการแล้ว แรงงานไม่รู้เรื่อง ไม่เข้าใจ ต้องเสียเวลาการทำงานมาก	- อุบัติเหตุที่เกิดส่วนใหญ่เป็นอุบัติเหตุเล็กน้อย จากความประมาทไม่ค่อยมีผลกระทบต่อโครงการ	- ปัญหาในที่พักคนงานส่วนใหญ่เป็นเรื่องของการดื่มสุรา และการทะเลาะกันเองระหว่างแรงงานต่างด้าวด้วยกัน
- เจ้าหน้าที่รัฐมีการเรียกเก็บค่าช่วยเหลือ ซึ่งส่งผลกระทบต่อต้นทุนมากที่สุด ซึ่งโดยเฉลี่ยแล้วจะอยู่ที่ 30,000 บาท ต่อเดือน		- การเปลี่ยนแปลงงานพบมาก ส่วนใหญ่มาจากการชวนกันของญาติพี่น้องให้ไปทำงานที่อื่นที่ค่าแรงสูงกว่า ถ้าแรงงานขาดช่วงจะเสียเวลาทำงาน 1-2 สัปดาห์	- ปัญหาที่พบบ่อยคือการดื่มสุรา ร่างกายไม่พร้อมทำงาน และมักไม่ชอบสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตราย เพราะความรำคาญและไม่สะดวกในการทำงาน	
- แรงงานต่างด้าวถูกจับเพราะไม่มีใบอนุญาต เกิดจากหน่วยใหม่ๆ ที่เข้ามาตรวจและไม่มีมีการจ่ายค่าล่วงหน้า		- มีการรวมกลุ่มขอค่าแรงเพิ่ม และขอกลับบ้าน ถ้ากลับบ้านก็จะใช้เวลาประมาณ 2 สัปดาห์ จึงกลับเข้ามาได้ ถ้ากลับจำนวนมาก งานจะทำได้ช้าลง		

ตารางที่ ก.2 ข้อมูลประเด็นปัญหาจากการสัมภาษณ์เบื้องต้น (ต่อ)

ปัญหาที่ผู้ให้สัมภาษณ์ประสบในแต่ละด้านจากการจ้างแรงงานต่างด้าวในโครงการ				
ด้านกฎหมายและข้อบังคับ	ด้านทักษะและฝีมือแรงงาน	ด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน	ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	ด้านสังคมและสาธารณสุข
ผู้รับเหมาท่านที่ 2: ตำแหน่งวิศวกรโครงการ ประสบการณ์การทำงาน 10 ปี				
- ค่าใช้จ่ายในการจดทะเบียนจัดว่าสูง โดยออกเงินให้ก่อน เป็นสัญญาคู่ขี้ม และต้องเสียเวลาพาแรงงานไปจดทะเบียน รวมทุกระบวนการเป็นสัปดาห์	- แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จะไม่ค่อยมีทักษะ โดยเฉพาะที่มากับผู้รับเหมาช่วงรายใหม่ๆ จะทำงานเสียหาย ใช้วัสดุทิ้งเรี่ยราด เก็บไม่เป็นที่เป็นทาง	- แรงงานต่างด้าวสั่งการยาก เพราะฟังภาษาไทยไม่รู้เรื่อง ขณะเดินตรวจงานเมื่อเห็นว่าผิดสั่งให้หยุดทำ ก็ยังคงทำต่อไป เพราะได้รับคำสั่งจากหัวหน้ามาให้งานเสร็จ	- ทำงานโดยประมาท ไม่กลัวอันตราย และชอบเล่นกันขณะทำงาน อุปกรณ์ป้องกันไม่ใส่ หรือทำหายเป็นประจำ	- สร้างความหวาดระแวงต่อชาวบ้าน เพราะต้องไปตั้งที่พักคนงาน ชาวบ้านจะกลัวจากการออกข่าวตามสื่อต่างๆ มีการร้องเรียนบ้าง เมื่อมีเสียงดังรบกวน
- เสียที่แรงงานจะหลบหนีเมื่อมีใบอนุญาต เพราะลงทุนให้เสียค่าใช้จ่ายต่อกว่า 10,000 บาท เมื่อหนีไปแล้วชำระไม่ครบจำนวนก็จะส่งผลกระทบมาก	- การใช้อุปกรณ์เครื่องมือผิดประเภท พบเกิดขึ้นเป็นประจำ ชอบเอาไปเล่นกัน ทำให้อุปกรณ์ชำรุดเสียหายบ้าง จึงต้องคอยควบคุมอยู่เสมอ	- ปัญหาการเปลี่ยนงาน หรือพบมากที่สุด เพราะจะหวังค่าจ้างที่มากกว่า ถ้าหลบหนีออกหลายสิบคนจะส่งผลกระทบต่อทีมงานขาดช่วง เพราะจัดหาคนงานใหม่ไม่ทันเวลา	- ชอบดื่มสุรา พบว่าบางคนยังมีกลิ่นสุรามาทำงาน แต่ยังอยู่ในความสามารถที่จะทำงานได้	- มีปัญหาการเล่นพนันในที่พักคนงาน ซึ่งพบมากในกรณีที่ตั้งที่พักร่วมกับบริษัทอื่น จะเป็นลักษณะของบ่อนใหญ่ มีมาเฟียคอยควบคุม
- เจ้าหน้าที่เก็บส่วยเกิดขึ้นมากที่สุด โดยเสียต่อเดือน 4 - 5 หมื่นบาท แม้ว่ามิใบอนุญาตก็ต้องเสีย เพราะเจ้าหน้าที่จะเข้ามารบกวนการทำงานเรื่อยๆ				- ไม่มีการตรวจสอบภาพ ถ้าไม่ได้รับการพาไปตรวจในขั้นตอนการจดทะเบียนอนุญาตทำงาน เพราะสิ้นเปลืองเงินของตนเอง

ตารางที่ ก.2 ข้อมูลประเด็นปัญหาจากการสัมภาษณ์เบื้องต้น (ต่อ)

ปัญหาที่ผู้ให้สัมภาษณ์ประสบในแต่ละด้านจากการจ้างแรงงานต่างด้าวในโครงการ				
ด้านกฎหมายและข้อบังคับ	ด้านทักษะและฝีมือแรงงาน	ด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน	ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	ด้านสังคมและสาธารณสุข
ผู้รับเหมาท่านที่ 3: ตำแหน่งวิศวกรสนาม ประสบการณ์การทำงาน 7 ปี				
- แรงงานส่วนใหญ่ไม่ได้จดทะเบียนเพราะค่าใช้จ่ายสูงเกินไป หากจ้างนายหน้าจะเสียประมาณ 20,000 -25,000 บาท/คน จึงจ่ายช่วยเจ้าหน้าที่เพื่อทำงานแทน	- เรื่องประสบการณ์การทำงานถือว่าไม่ค่อยเกิดปัญหาเพราะมีหัวหน้างานคอยควบคุมการทำงาน ทำให้งานไม่ผิดพลาดหรือแก้ไขได้ทัน	- การเปลี่ยนแปลงงานเกิดขึ้นเสมอหนีไปทั้งแรงงานทั้งผู้รับเหมาช่วง เสียหายทั้งต้นทุน และเวลา ต้องหาแรงงานใหม่ ใช้เวลามากกว่า สัปดาห์ ไม่มีแรงงานทำงาน	- อุบัติเหตุที่เกิดในโครงการมาจาก ความประมาท แต่เป็นอุบัติเหตุ เล็กน้อย เช่น การสะดุดเหล็ก เขี่ยขยะปู เป็นต้น	- ในที่พักคนงานส่วนใหญ่จะมีเพียงปัญหาการดื่มสุราเท่านั้น เพราะค่อนข้างเข้มงวดในกฎระเบียบ หากมีปัญหาจะให้ออกจากงาน
- นโยบายของรัฐในการจดทะเบียนยุ่งยากและไม่ชัดเจนในหลายๆ เรื่อง ทั้งค่าใช้จ่ายและกระบวนการ หากมีการทำให้ชัดเจนกว่าที่เป็นจะน่าสนใจ	- การกีดกันแรงงานต่างด้าวจากแรงงานไทย พบว่าเกิดขึ้นบ้าง มีการไม่ชอบหน้าหรือทะเลาะกัน	- แรงงานต่างด้าวคล้ายกับแรงงานไทย ไม่ค่อยมีความรับผิดชอบ ต้องควบคุมงานเหมือนๆ กัน งานละเอียดจะทำได้ไม่ดี	- ไม่ชอบสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตราย บางครั้งของตกใส่ ทำให้หัวแตก แต่ถ้างานไม่เสี่ยงอันตรายจะไม่เข้มงวดมาก	
- เจ้าหน้าที่เข้ามาเก็บค่าเป็นจำนวนมากว่า 10 หน่วย โดยเฉลี่ยต่อเดือนประมาณ 7-8 หมื่นบาท แต่ใช้การหักเงินแรงงานบางส่วนเพื่อเป็นค่าใช้จ่าย				

ภาคผนวก ข

ตัวอย่างแบบสัมภาษณ์



**แบบสัมภาษณ์เพื่อใช้ประกอบในการดำเนินการวิจัยเรื่อง
การวิเคราะห์ปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาก่อสร้างไทย**

คำชี้แจง :

แบบสัมภาษณ์นี้สร้างขึ้นเพื่อสำรวจความคิดเห็นต่อประเด็นปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้างที่มีผลกระทบต่อผู้รับเหมาในการดำเนินการก่อสร้าง โดยจะทำการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กรของผู้รับเหมาก่อสร้างซึ่งมีประสบการณ์การทำงานร่วมกับแรงงานต่างด้าว

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการจ้างแรงงานต่างด้าวและวิเคราะห์ปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีผลกระทบต่อผู้รับเหมาเพื่อหาระดับความสำคัญของปัญหาในโครงการก่อสร้าง พร้อมทั้งหาแนวทางป้องกันและแก้ไขประเด็นปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น โดยมีความจำเป็นในการเก็บข้อมูลบางประการจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์ในโครงการก่อสร้างที่ทำงานร่วมกับแรงงานต่างด้าว ข้อมูลเหล่านี้จะถูกเก็บไว้เป็นความลับ ไม่มีการระบุตัวบุคคลผู้ให้ข้อมูลและใช้เพื่อการศึกษาครั้งนี้เท่านั้น จึงขอความกรุณาจากท่านให้ความร่วมมือในการตอบคำถามตามความเป็นจริง ซึ่งคำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนาแนวทางการใช้งานแรงงานต่างด้าวเพื่อเพิ่มโอกาสให้โครงการที่ใช้แรงงานต่างด้าวประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น และหวังเป็นอย่างยิ่งที่จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี

ขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

อลงกต ฐานวัฒนศิริ
นิติศรปริญาโท สาขาการก่อสร้างและบริหาร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

080-450-2528

ส่วนที่ 1

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

คำชี้แจง : กรุณากรอกข้อมูลทั่วไปของท่านในช่องว่างที่เว้นไว้ และทำเครื่องหมายถูก ✓
 ในช่องสี่เหลี่ยม หน้าข้อความที่ตรงกับตัวท่านตามความเป็นจริง

1. ชื่อ-นามสกุล.....อายุ.....ปี
2. ชื่อบริษัทหรือหน่วยงานที่ท่านสังกัด.....
3. เบอร์โทรศัพท์ติดต่อ.....
4. บริษัทหรือหน่วยงานของท่านประกอบธุรกิจก่อสร้างประเภท.....

5. ท่านมีหน้าที่รับผิดชอบในส่วน

<input type="checkbox"/> สำนักงานใหญ่	<input type="checkbox"/> สำนักงานภาคสนาม
<input type="checkbox"/> ภาคสนาม	<input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ).....
6. ตำแหน่งงานปัจจุบันของท่าน.....
7. ประสบการณ์ทำงาน โครงการก่อสร้าง.....ปี
8. ชื่อโครงการปัจจุบันที่ท่านรับผิดชอบ.....
9. ลักษณะโครงการ.....
10. มูลค่าโครงการโดยประมาณ.....บาท

ส่วนที่ 2

ข้อคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าว

คำชี้แจง : แบบสัมภาษณ์ส่วนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการจ้างแรงงานต่างด้าวและลักษณะโดยทั่วไปของแรงงานต่างด้าวในโครงการก่อสร้าง โดยให้ท่านทำเครื่องหมายถูก ✓ ลงในช่องสี่เหลี่ยม หน้าข้อความ และกรอกข้อมูลลงในช่องว่างที่เว้นไว้ตามความเป็นจริง

1. รูปแบบการจ้างแรงงานต่างด้าว

1.1) การจ้างแรงงานต่างด้าวที่ท่านเคยพบมา มีการทำสัญญาจ้างกับตัวแรงงานโดยตรงหรือไม่

มี ไม่มี

1.1) การจ้างแรงงานต่างด้าวของท่านมีการจ้างเป็นรูปแบบใด

จ้างแบบคิดค่าแรงรายวัน (แรงงานของบริษัท) จ้างเหมาค่าแรง เช่น งานก่อสร้าง (แรงงานของผู้รับเหมาช่วงแรงงาน)
 จ้างผ่านผู้รับเหมาช่วง (เหมาค่าของและค่าแรง) อื่นๆ โปรดระบุ.....

1.3) อัตราค่าจ้างแรงงานต่างด้าวของท่านที่ได้รับเป็นจำนวนเงินเท่าไร

1.3.1) แรงงานฝีมือ

แรงงานชาย.....บาท แรงงานหญิง.....บาท

1.3.2) แรงงานไร้ฝีมือ (กรรมกร)

แรงงานชาย.....บาท แรงงานหญิง.....บาท

1.4) ท่านมีระยะเวลาการจ่ายค่าจ้างแรงงานต่างด้าวของท่านอย่างไร

จ่ายรายวัน 1 สัปดาห์/ครั้ง
 2 สัปดาห์/ครั้ง 3 สัปดาห์/ครั้ง
 1 เดือน/ครั้ง งานแล้วเสร็จ

1.5) ท่านมีสวัสดิการให้กับแรงงานต่างด้าวที่ท่านทำงานร่วมด้วยอย่างไรบ้าง

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> รถรับ - ส่ง | <input type="checkbox"/> ที่พักคนงาน |
| <input type="checkbox"/> อาหารกลางวัน | <input type="checkbox"/> เครื่องแต่งกาย อุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัย |
| <input type="checkbox"/> ค่ารักษาพยาบาล | <input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ..... |

1.6) ท่านมีรูปแบบการจูงใจให้แรงงานต่างด้าวทำงานร่วมกับท่านต่อไปอย่างไรบ้าง

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> มีการจ้างนอกเวลาเพิ่ม | <input type="checkbox"/> ให้รางวัล หรือจัดเลี้ยงในโอกาสพิเศษต่างๆ |
| <input type="checkbox"/> ต่อใบอนุญาตทำงานให้ | <input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ..... |

1.7) ระยะเวลาโดยเฉลี่ยของแรงงานต่างด้าวที่ท่านจ้างในแต่ละคนอยู่ที่กี่ปี

- | | |
|--|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 1 ปี | <input type="checkbox"/> 1-2 ปี |
| <input type="checkbox"/> 2-3 ปี | <input type="checkbox"/> 3 ปี ขึ้นไป |

2. ที่มาและการจัดหาแรงงานต่างด้าว

2.1) ท่านมีช่องทางในการจัดหาแรงงานต่างด้าวจากแหล่งใด

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> นายหน้าจัดหาแรงงาน | <input type="checkbox"/> ผู้รับเหมาช่วง |
| <input type="checkbox"/> เพื่อนหรือคนรู้จัก | <input type="checkbox"/> เครือญาติของแรงงาน |

2.2) บุคคลที่มีหน้าที่ในการจัดหาแรงงานต่างด้าวในโครงการของท่านคือใคร

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> วิศวกรโครงการ | <input type="checkbox"/> วิศวกรสนาม |
| <input type="checkbox"/> โฟร์แมน | <input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ..... |

2.3) แรงงานต่างด้าวที่ใช้เป็นแรงงานของบริษัทหรือจากการจ้างช่วงแรงงาน

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> แรงงานของบริษัท | <input type="checkbox"/> แรงงานจากการจ้างช่วง |
|--|---|

2.4) แรงงานต่างด้าวที่จัดหามาส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่ใช้ในงานประเภทใด

- | | |
|---------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> งานโครงสร้าง | <input type="checkbox"/> งานสถาปัตยกรรม |
| <input type="checkbox"/> งานระบบ | <input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ..... |

2.5) แรงงานที่จัดหามาส่วนใหญ่นำมาใช้ทำงานแบบใด

- งานทักษะฝีมือ งานกรรมกร

3. สัดส่วนของแรงงานต่างด้าวในโครงการ

3.1) แรงงานต่างด้าวในโครงการของท่าน คิดเป็นร้อยละเท่าใดของแรงงานทั้งโครงการ

- ร้อยละ 5-10 ร้อยละ 11-20
 ร้อยละ 21-30 ร้อยละ 31-40
 ร้อยละ 41-50 มากกว่าร้อยละ 50 (โปรดระบุ.....)

3.2) แรงงานต่างด้าวโครงการของท่านเป็นแรงงานต่างด้าวประเภทใด

- กลุ่มเข้าเมืองถูกกฎหมาย (นำเข้าตามข้อตกลง MOU) กลุ่มเข้าเมืองผิดกฎหมาย (อนุญาตทำงานตามมติ ครม. 3 สัญชาติ)

3.3) แรงงานต่างด้าวที่ท่านใช้ในโครงการส่วนใหญ่เป็นเชื้อชาติใด (ใส่ 1, 2 และ 3 ตามลำดับ)

- พม่า ลาว
 กัมพูชา อื่นๆ โปรดระบุ.....

3.4) จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ท่านใช้ในโครงการของท่านมีแนวโน้มอย่างไร

- เพิ่มขึ้น ต่ำลง
 คงที่

3.5) ท่านคิดว่าแรงงานต่างด้าวในโครงการของท่านเพียงพอต่อการทำงานหรือไม่

- เพียงพอ ไม่เพียงพอ ต้องการเพิ่ม

4. สาเหตุการเลือกใช้แรงงานต่างด้าว

4.1) อะไรคือเหตุผลหลักที่ทำให้ท่านเลือกใช้แรงงานต่างด้าว

- แรงงานไทยขาดแคลน ต้นทุนค่าแรงถูก
 นิสัยและความประพฤดี อื่นๆ โปรดระบุ.....

4.2) เหตุใดท่านจึงไม่ใช้แรงงานไทยทำการก่อสร้างในโครงการทั้งหมด

- แรงงานไทยหายาก ต้นทุนค่าแรงสูง
- บางงานหาคนไทยทำได้ยาก อื่นๆ โปรดระบุ.....

4.3) ความแตกต่างระหว่างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวที่ท่านคิดว่ามีผลต่อโครงการมากที่สุด

- ฝีมือแรงงาน ต้นทุนค่าแรง
- การสื่อสาร ลักษณะนิสัยและความประพฤติ

4.4) ระดับความพึงพอใจของท่านในการใช้แรงงานต่างด้าวเมื่อเทียบกับแรงงานไทย

- แรงงานไทยมากกว่า พอใจเท่าๆกัน
- แรงงานต่างด้าวมากกว่า

4.5) ท่านคิดว่าแรงงานต่างด้าวสามารถทดแทนแรงงานไทยได้หรือไม่

- ทดแทนได้ในระยะสั้น ทดแทนได้ในระยะยาว
- ไม่สามารถทดแทนได้

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ส่วนที่ 3

ข้อคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับประเด็นปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าว

คำชี้แจง : แบบสัมภาษณ์ส่วนนี้วัตถุประสงค์เพื่อประเมินลำดับความสำคัญของปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาก่อสร้าง โดยพิจารณาจากความถี่ในการเกิดปัญหา และผลกระทบของปัญหาในด้านต้นทุนและเวลา ดังตารางที่ 1, 2 และ 3

ตารางที่ 1 ความถี่ในการเกิดปัญหา

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
5	มากที่สุด	พบการเกิดปัญหาในช่วงระยะเวลาก่อสร้าง หรือโครงการที่ผ่านมามากกว่า 10 ครั้ง /ปี
4	มาก	พบการเกิดปัญหาในช่วงระยะเวลาก่อสร้าง หรือโครงการที่ผ่านมาตั้งแต่ 8 - 10 ครั้ง /ปี
3	ปานกลาง	พบการเกิดปัญหาในช่วงระยะเวลาก่อสร้าง หรือโครงการที่ผ่านมาตั้งแต่ 5 - 8 ครั้ง /ปี
2	น้อย	พบการเกิดปัญหาในช่วงระยะเวลาก่อสร้าง หรือโครงการที่ผ่านมาตั้งแต่ 2 - 4 ครั้ง /ปี
1	น้อยที่สุด	พบการเกิดปัญหาในช่วงระยะเวลาก่อสร้าง หรือโครงการที่ผ่านมาน้อยกว่า 2 ครั้ง /ปี

ตารางที่ 2 ผลกระทบของปัญหาด้านต้นทุน

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
5	มากที่สุด	หากเกิดปัญหาจะส่งผลกระทบต่อต้นทุนของโครงการมากกว่า 600,000 บาท /ปี
4	มาก	หากเกิดปัญหาจะส่งผลกระทบต่อต้นทุนของโครงการระหว่าง 400,000 - 600,000 บาท /ปี
3	ปานกลาง	หากเกิดปัญหาจะส่งผลกระทบต่อต้นทุนของโครงการระหว่าง 200,000 - 400,000 บาท /ปี
2	น้อย	หากเกิดปัญหาจะส่งผลกระทบต่อต้นทุนของโครงการระหว่าง 50,000 - 200,00 บาท /ปี
1	น้อยที่สุด	หากเกิดปัญหาจะส่งผลกระทบต่อต้นทุนของโครงการไม่เกิน 50,000 บาท /ปี

ตารางที่ 3 ผลกระทบของปัญหาด้านเวลา

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
5	มากที่สุด	หากเกิดปัญหาจะส่งผลกระทบต่อระยะเวลาของโครงการมากกว่า 15 วัน /ปี
4	มาก	หากเกิดปัญหาจะส่งผลกระทบต่อระยะเวลาโครงการตั้งแต่ 12 - 15 วัน /ปี
3	ปานกลาง	หากเกิดปัญหาจะส่งผลกระทบต่อระยะเวลาโครงการตั้งแต่ 8 - 11 วัน /ปี
2	น้อย	หากเกิดปัญหาจะส่งผลกระทบต่อระยะเวลาโครงการตั้งแต่ 4 - 7 วัน /ปี
1	น้อยที่สุด	หากเกิดปัญหาจะส่งผลกระทบต่อระยะเวลาโครงการไม่เกิน 3 วัน /ปี

ภาคผนวก ค

ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์

ตารางที่ ค.1 ข้อมูลผู้รับเหมาที่ดำเนินการสัมภาระณ

ลำดับ	ผู้รับเหมา	ตำแหน่ง	ประสบการณ์	ประเภท	ทุนจดทะเบียนบริษัท	สัมภาระณเมื่อ
1	C1	วิศวกรโครงการ	13	ผู้รับเหมาหลัก	1,000 ล้านบาท	กุมภาพันธ์ 2556
2	C2	วิศวกรสนาม	7	ผู้รับเหมาหลัก	1,000 ล้านบาท	มกราคม 2556
3	C3	วิศวกรสนาม	8	ผู้รับเหมาหลัก	1,000 ล้านบาท	มกราคม 2556
4	C4	วิศวกรโครงการ	7	ผู้รับเหมาหลัก	500 ล้านบาท	มกราคม 2556
5	C5	วิศวกรโครงการ	10	ผู้รับเหมาหลัก	100 ล้านบาท	มกราคม 2556
6	C6	วิศวกรสนาม	7	ผู้รับเหมาหลัก	20 ล้านบาท	พฤษภาคม 2556
7	C7	วิศวกรสนาม	8	ผู้รับเหมาหลัก	1 ล้านบาท	มกราคม 2556
8	C8	ไฟร์แมน	7	ผู้รับเหมาหลัก	1 ล้านบาท	มกราคม 2556
9	C9	วิศวกรโครงการ	12	ผู้รับเหมาหลัก	1 ล้านบาท	พฤษภาคม 2556
10	C10	วิศวกรสนาม	9	ผู้รับเหมาช่วง	ไม่มี	มิถุนายน 2556
11	C11	วิศวกรสนาม	6	ผู้รับเหมาช่วง	ไม่มี	มกราคม 2556
12	C12	วิศวกรโครงการ	7	ผู้รับเหมาช่วง	ไม่มี	มกราคม 2556

ภาคผนวก ง

ผลการตอบแบบสัมภาษณ์และการวิเคราะห์

จากการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากร และผู้เชี่ยวชาญของฝ่ายผู้รับเหมาก่อสร้างเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าวในโครงการ จำนวน 12 ท่าน ถึงความถี่ ความรุนแรงของผลกระทบด้านต้นทุนและเวลาในแต่ละประเด็นปัญหาด้วยแบบสัมภาษณ์ (แสดงในภาคผนวก ข) ผู้วิจัยได้ทำการประเมินผลการสำรวจความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์โดยใช้หลักการวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง โดยพิจารณาการคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) หรือ \bar{X} ของระดับความถี่ และผลกระทบด้านต้นทุนและเวลา รวมถึงระดับความสำคัญของปัญหา นอกจากนี้ยังทำการตรวจสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มข้อมูลด้วยวิธีการทดสอบมัธยฐาน (The Median Test) ซึ่งมีสมการในการคำนวณดังนี้

1. ค่าเฉลี่ยความถี่ (FI)

$$FI = \frac{fn1+fn2+\dots+fnN}{N}$$

โดยค่า fn คือ คะแนนความถี่

N คือ จำนวนผู้ตอบ

2. ค่าเฉลี่ยความรุนแรงด้านต้นทุน (CI)

$$CI = \frac{cn1+cn2+\dots+cnN}{N}$$

โดยค่า cn คือ คะแนนผลกระทบด้านต้นทุน

N คือ จำนวนผู้ตอบ

3. ค่าเฉลี่ยความรุนแรงด้านเวลา (TI)

$$TI = \frac{tn1+tn2+\dots+tnN}{N}$$

โดยค่า tn คือ คะแนนผลกระทบด้านเวลา

N คือ จำนวนผู้ตอบ

4. ค่าเฉลี่ยความสำคัญด้านต้นทุน (IMPCI)

$$IMPCI = \frac{[(fn1 \times cn1) + (fn2 \times cn2) + \dots + (fnN \times cnN)] / R}{N}$$

โดยค่า R คือ จำนวนระดับความคิดเห็น

5. ค่าเฉลี่ยความสำคัญด้านเวลา (IMPTI)

$$IMPTI = \frac{[(fn1 \times tn1) + (fn2 \times tn2) + \dots + (fnN \times tnN)]}{R}$$

โดยค่า R คือ จำนวนระดับความคิดเห็น

6. การทดสอบมัธยฐาน (The Median Test) กรณีกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มเป็นอิสระต่อกัน

ใช้ทดสอบว่ากลุ่มตัวอย่างอิสระ 2 กลุ่มที่สุ่มมาจากประชากรมีค่ามัธยฐานต่างกันหรือไม่ ซึ่งเป็นการทดสอบแบบไม่ใช้พารามิเตอร์ (Nonparametric Test) กลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มไม่จำเป็นต้องมีขนาดเท่ากัน และไม่จำเป็นต้องมีสมมติฐานเกี่ยวกับการแจกแจงประชากร โดยระดับของตัวแปรอยู่ในมาตราเรียงอันดับ (Ordinal Scale) ข้อมูลได้จากกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน และได้มาโดยการสุ่ม

การตั้งสมมติฐาน

H_0 : กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม สุ่มมาจากประชากรที่มีมัธยฐานเท่ากัน

H_1 : กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม สุ่มมาจากประชากรที่มีมัธยฐานไม่เท่ากัน

กำหนดระดับนัยสำคัญ

กำหนดระดับนัยสำคัญ $\alpha = 0.05$

ขั้นตอนการทดสอบ

1) นำข้อมูลทั้ง 2 กลุ่มมาหาค่ามัธยฐานรวมจากสูตร

$$Mdn = \frac{X_{n+1}}{2}$$

2) แบ่งข้อมูลเป็น 2 กลุ่มย่อย คือ กลุ่มที่มีค่าสูงกว่ามัธยฐานรวม และกลุ่มที่มีค่าต่ำกว่ามัธยฐานรวม จากนั้นนำความถี่ที่ได้บรรจุในตาราง 2X2

ตารางที่ ง.1 การจัดความถี่ของกลุ่มข้อมูลที่มีค่าสูงกว่ามัธยฐาน และต่ำกว่ามัธยฐาน

จำนวนข้อมูลที่มีค่า	กลุ่มตัวอย่าง		รวม
	กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 2	
สูงกว่าค่ามัธยฐาน	A	B	A+B
ต่ำกว่าค่ามัธยฐาน	C	D	C+D
รวม	m	n	N = m+n

3) ทำการทดสอบมัธยฐาน

กรณีที่ $N \leq 20$

กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มรวมกันน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 จะใช้การทดสอบของฟิชเชอร์ (Fisher Exact Test) ซึ่งมีสมการการคำนวณดังนี้

$$P = \frac{(A + B)! (C + D)! m! n!}{N! A! B! C! D!}$$

โดยการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ จะปฏิเสธสมมติฐาน H_0 เมื่อ $P \leq \alpha$

สำหรับข้อมูลการตอบแบบสัมภาษณ์และการประเมินในด้านต่างๆ พร้อมการคำนวณสามารถสรุปผลได้ดังตารางที่ ง.2, ง.3, ง.4 และ ง.5

ตารางที่ 2 ข้อมูลการตอบแบบสัมภาษณ์ของกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับ	รหัส	ประเด็นปัญหาจากแรงงานต่างด้าว	ระดับของปัญหา														
			ความถี่				ต้นทุน				เวลา						
			มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย			
A			ด้านกฎหมายและข้อบังคับ														
A1			ใบอนุญาตทำงาน														
1	A1-1	ค่าใช้จ่ายและระยะเวลาการพิสูจน์สัญชาติเพื่อขอใบอนุญาตทำงาน	3	4	2	0	3	4	4	1	3	0	3	5	2	1	1
2	A1-2	แรงงานต่างด้าวที่ถูกจับด้วยข้อหาไม่พกหรือไม่มีใบอนุญาตทำงาน	3	5	1	2	1	4	4	2	1	1	2	2	5	2	1
3	A1-3	ความเสี่ยงจากการลงทุนขอใบอนุญาตที่มีระยะเวลาสั้นเพียง 1 ปี และต้องต่อทุกปี	3	3	4	2	0	2	5	2	2	1	2	4	4	2	0
A2			การจำกัดพื้นที่อนุญาตทำงาน														
4	A2-1	แรงงานต่างด้าวที่ถูกจับด้วยข้อหาทำงานนอกพื้นที่ที่อนุญาตไว้	4	2	5	0	1	2	5	4	0	1	2	4	5	0	1
5	A2-2	การเสียโอกาสได้งานอันเนื่องมาจากอยู่นอกพื้นที่ที่แรงงานต่างด้าวสามารถทำได้	2	3	3	1	3	3	1	4	1	3	3	2	3	0	4
6	A2-3	เสียค่าใช้จ่ายและระยะเวลาการขออนุญาตทำงานข้ามเขตให้แรงงานต่างด้าว	2	3	3	2	2	2	5	1	2	2	3	4	1	2	2
7	A2-4	ความไม่คุ้มค่าต่อการจ้างแรงงานฝีมือ จากความไม่คล่องตัวในการเคลื่อนย้ายแรงงาน	3	2	4	0	3	3	5	1	1	2	3	3	4	0	2
A3			นโยบายและเจ้าหน้าที่รัฐ														
8	A3-1	ความยุ่งยากและไม่ชัดเจนในการกำหนดนโยบายการใช้แรงงานต่างด้าวของภาครัฐ	3	2	5	1	1	3	4	3	0	2	4	3	3	0	2
9	A3-2	ความไม่แน่ใจในนโยบายของรัฐ เกี่ยวกับการผ่อนผันและต่ออายุของแรงงานต่างด้าว	3	2	3	3	1	4	2	2	3	1	4	2	3	2	1
10	A3-3	การกลั่นแกล้งของเจ้าหน้าที่ภาครัฐและการเรียกเก็บค่าตัว	6	6	0	0	0	5	7	0	0	0	2	6	1	2	1
B			ด้านทักษะและมีมือแรงงาน														
B1			ทักษะการทำงาน														
11	B1-1	สิ้นเปลืองวัสดุที่ใช้ทำงานมากกว่าปกติจากการขาดทักษะการทำงาน	3	4	2	3	0	2	5	4	1	0	2	5	4	1	0
12	B1-2	ผลงานไม่เป็นที่พอใจของลูกค้า จนต้องมีการแก้ไขงานหลายครั้ง	1	5	1	4	1	2	5	2	2	1	1	7	2	1	1
13	B1-3	สร้างผลผลิตต่ำจากการขาดความชำนาญ ประสิทธิภาพผู้แรงงานไทยไม่ได้	0	4	3	4	1	0	4	4	3	1	0	5	3	3	1
14	B1-4	การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ของผู้รับเหมาอย่างไม่เหมาะสม	2	3	3	3	1	2	3	4	2	1	0	4	4	4	0
15	B1-5	ขาดความรู้ในเรื่องวัสดุก่อสร้าง ทำให้วัสดุเสียหายและเสียเวลา	1	5	2	4	0	0	5	4	3	0	0	5	3	3	1
B2			การลงทุนพัฒนาทักษะ														
16	B2-1	ต้องเสียเงินลงทุนและเวลาในการสอนหรือฝึกอบรมแรงงานต่างด้าว	0	4	3	3	2	0	2	5	3	2	1	3	5	2	1
17	B2-2	เกิดการกีดกันการพัฒนาของแรงงานต่างด้าวจากแรงงานไทย	1	1	3	4	3	0	1	3	6	2	0	2	3	5	2
C			ด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงาน														
C1			การสื่อสาร														
18	C1-1	เกิดความไม่เข้าใจภาษาระหว่างผู้ควบคุมงานกับแรงงานต่างด้าวจนงานผิดพลาดเสียหาย	5	3	2	1	1	3	3	2	3	1	3	5	3	0	1
19	C1-2	งานผิดพลาดเสียหาย อันเนื่องมาจากความไม่รู้หนังสือของแรงงานต่างด้าว	2	2	5	2	1	1	4	2	4	1	3	2	5	1	1
20	C1-3	ลูกค้าไม่พอใจเนื่องจากไม่สามารถบอกสิ่งที่ต้องการกับแรงงานต่างด้าวขณะทำงานได้	2	1	3	2	4	2	0	3	3	4	1	1	4	2	4
21	C1-4	ขาดความสามารถในการอ่านและใช้ภาษาต่างประเทศเบื้องต้น	2	4	1	3	2	1	2	3	3	3	2	1	4	2	3
C2			พฤติกรรมการทำงาน														
22	C2-1	มีอัตราการใช้ของเสียหรือเปลี่ยนแปลงงานบ่อย เมื่อมีนายจ้างให้ค่าแรงสูงกว่า	4	8	0	0	0	1	10	1	0	0	2	6	3	1	0
23	C2-2	การปกครองทำได้ยาก มักไม่เชื่อฟังนายจ้าง	0	3	3	3	3	1	2	2	4	3	1	2	2	4	3
24	C2-3	มีรวมกลุ่มกันเพื่อต่อรองกับนายจ้าง	0	3	2	4	3	0	3	3	3	3	0	2	3	3	4
25	C2-4	ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นมีน้อย	0	0	8	3	1	0	1	8	2	1	1	2	5	3	1
26	C2-5	ขาดความรับผิดชอบในการทำงาน ประมาท ส่งผลให้งานเสียหาย	1	1	7	1	2	2	1	7	1	1	0	2	6	3	1

ตารางที่ 3.3 ผลการประเมินค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของปัญหาในด้านต่างๆ แยกตามขนาดของกลุ่มผู้รับเหมา

ลำดับที่	รหัส ปัญหา	กลุ่มผู้รับเหมาขนาดใหญ่และขนาดกลาง (L&M)					กลุ่มผู้รับเหมาขนาดเล็ก (S)					กลุ่มผู้รับเหมาทั้งหมด (All)				
		ค่าเฉลี่ย ความถี่ (FI)	ค่าเฉลี่ยความรุนแรง		ค่าเฉลี่ยความสำคัญ		ค่าเฉลี่ย ความถี่ (FI)	ค่าเฉลี่ยความรุนแรง		ค่าเฉลี่ยความสำคัญ		ค่าเฉลี่ย ความถี่ (FI)	ค่าเฉลี่ยความรุนแรง		ค่าเฉลี่ยความสำคัญ	
			(CI)	(TI)	(IMPCI)	(IMPTI)		(CI)	(TI)	(IMPCI)	(IMPTI)		(CI)	(TI)	(IMPCI)	(IMPTI)
A																
1	A1-1	3.50	4.17	3.17	2.93	2.43	3.17	3.33	4.17	2.07	2.80	3.33	3.75	3.67	2.50	2.62
2	A1-2	3.50	3.67	3.00	2.67	2.23	3.67	3.83	3.33	2.93	2.77	3.58	3.75	3.17	2.80	2.50
3	A1-3	3.67	3.83	3.17	2.93	2.40	3.50	3.00	3.83	2.37	2.80	3.58	3.42	3.50	2.65	2.60
4	A2-1	3.33	3.17	3.17	2.33	2.33	4.00	4.00	3.83	3.27	3.10	3.67	3.58	3.50	2.80	2.72
5	A2-2	3.33	3.33	3.33	2.53	2.53	2.67	2.67	2.67	1.83	1.87	3.00	3.00	3.00	2.18	2.20
6	A2-3	2.67	3.00	3.00	1.77	1.80	3.50	3.50	3.67	2.90	3.03	3.08	3.25	3.33	2.33	2.42
7	A2-4	3.00	3.50	3.17	2.30	2.10	3.33	3.50	3.67	2.90	2.93	3.17	3.50	3.42	2.60	2.52
8	A3-1	3.33	3.33	3.33	2.43	2.43	3.50	3.67	3.83	2.90	3.00	3.42	3.50	3.58	2.67	2.72
9	A3-2	2.50	2.67	2.67	1.53	1.50	4.00	4.17	4.33	3.57	3.67	3.25	3.42	3.50	2.55	2.58
10	A3-3	4.50	4.33	3.50	3.90	3.10	4.50	4.50	3.50	4.10	3.20	4.50	4.42	3.50	4.00	3.15
B																
11	B1-1	3.83	3.83	3.50	3.03	2.87	3.33	3.50	3.83	2.50	2.60	3.58	3.67	3.67	2.77	2.73
12	B1-2	3.33	3.67	3.33	2.60	2.33	2.83	3.17	3.67	2.13	2.33	3.08	3.42	3.50	2.37	2.33
13	B1-3	3.33	3.33	3.17	2.40	2.27	2.33	2.50	2.83	1.27	1.43	2.83	2.92	3.00	1.83	1.85
14	B1-4	3.50	3.67	3.17	2.77	2.27	2.83	2.83	2.83	1.87	1.63	3.17	3.25	3.00	2.32	1.95
15	B1-5	3.67	3.50	3.33	2.70	2.57	2.83	2.83	2.67	1.70	1.60	3.25	3.17	3.00	2.20	2.08
16	B2-1	2.83	2.83	2.83	1.83	1.83	2.67	2.33	3.33	1.37	1.83	2.75	2.58	3.08	1.60	1.83
17	B2-2	2.33	2.33	2.33	1.27	1.27	2.50	2.17	2.50	1.17	1.50	2.42	2.25	2.42	1.22	1.38

ตารางที่ ง.3 ผลการประเมินค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของปัญหาในด้านต่างๆ แยกตามขนาดของกลุ่มผู้รับเหมา (ต่อ)

ลำดับที่	รหัส ปัญหา	กลุ่มผู้รับเหมาขนาดใหญ่และขนาดกลาง (L&M)					กลุ่มผู้รับเหมาขนาดเล็ก (S)					กลุ่มผู้รับเหมาทั้งหมด (All)				
		ค่าเฉลี่ย ความถี่ (FI)	ค่าเฉลี่ยความรุนแรง		ค่าเฉลี่ยความสำคัญ		ค่าเฉลี่ย ความถี่ (FI)	ค่าเฉลี่ยความรุนแรง		ค่าเฉลี่ยความสำคัญ		ค่าเฉลี่ย ความถี่ (FI)	ค่าเฉลี่ยความรุนแรง		ค่าเฉลี่ยความสำคัญ	
			(CI)	(TI)	(IMPCI)	(IMPTI)		(CI)	(TI)	(IMPCI)	(IMPTI)		(CI)	(TI)	(IMPCI)	(IMPTI)
C																
18	C1-1	3.83	3.67	3.50	3.20	3.03	3.83	3.00	4.00	2.50	3.07	3.83	3.33	3.75	2.85	3.05
19	C1-2	3.33	3.33	3.17	2.47	2.40	3.00	2.67	3.67	1.80	2.30	3.17	3.00	3.42	2.13	2.35
20	C1-3	2.67	2.67	2.50	1.73	1.57	2.50	2.17	2.33	1.53	1.63	2.58	2.42	2.42	1.63	1.60
21	C1-4	3.17	2.83	3.00	2.07	2.23	3.00	2.33	2.50	1.73	1.87	3.08	2.58	2.75	1.90	2.05
22	C2-1	4.33	4.00	3.67	3.47	3.17	4.33	4.00	3.83	3.50	3.37	4.33	4.00	3.75	3.48	3.27
23	C2-2	2.83	2.67	2.67	1.73	1.70	2.17	2.33	2.33	1.27	1.20	2.50	2.50	2.50	1.50	1.45
24	C2-3	2.83	2.83	2.67	1.73	1.67	2.00	2.17	1.83	1.10	0.90	2.42	2.50	2.25	1.42	1.28
25	C2-4	2.50	2.83	3.17	1.53	1.73	2.67	2.67	2.67	1.47	1.47	2.58	2.75	2.92	1.50	1.60
26	C2-5	2.83	3.17	3.00	1.97	1.87	2.83	3.17	2.50	2.00	1.43	2.83	3.17	2.75	1.98	1.65
D																
27	D1-1	3.50	3.17	3.33	2.37	2.50	2.67	2.67	3.00	1.50	1.70	3.08	2.92	3.17	1.93	2.10
28	D1-2	2.83	2.83	2.83	1.77	1.77	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	2.42	2.42	2.42	1.38	1.38
29	D1-3	3.33	3.33	3.33	2.53	2.53	3.17	3.00	3.17	1.97	2.10	3.25	3.17	3.25	2.25	2.32
30	D1-4	2.33	2.50	2.50	1.30	1.30	2.00	1.83	2.17	0.83	1.03	2.17	2.17	2.33	1.07	1.17
31	D2-1	3.50	3.33	3.67	2.50	2.70	3.00	2.67	3.00	1.87	2.10	3.25	3.00	3.33	2.18	2.40
32	D2-2	4.00	3.50	3.33	3.00	2.80	3.17	2.83	2.33	2.07	1.57	3.58	3.17	2.83	2.53	2.18
33	D2-3	4.33	3.83	3.50	3.37	3.10	2.17	2.17	2.50	1.03	1.17	3.25	3.00	3.00	2.20	2.13
34	D2-4	3.33	3.17	2.83	2.43	2.20	1.67	2.17	2.17	0.77	0.77	2.50	2.67	2.50	1.60	1.48

ตารางที่ ง.3 ผลการประเมินค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของปัญหาในด้านต่างๆ แยกตามขนาดของกลุ่มผู้รับเหมา (ต่อ)

ลำดับที่	รหัส ปัญหา	กลุ่มผู้รับเหมาขนาดใหญ่และขนาดกลาง (L&M)					กลุ่มผู้รับเหมาขนาดเล็ก (S)					กลุ่มผู้รับเหมาทั้งหมด (All)				
		ค่าเฉลี่ย ความถี่ (FI)	ค่าเฉลี่ยความรุนแรง		ค่าเฉลี่ยความสำคัญ		ค่าเฉลี่ย ความถี่ (FI)	ค่าเฉลี่ยความรุนแรง		ค่าเฉลี่ยความสำคัญ		ค่าเฉลี่ย ความถี่ (FI)	ค่าเฉลี่ยความรุนแรง		ค่าเฉลี่ยความสำคัญ	
			ต้นทุน (CI)	เวลา (TI)	ต้นทุน (IMPCI)	เวลา (IMPTI)		ต้นทุน (CI)	เวลา (TI)	ต้นทุน (IMPCI)	เวลา (IMPTI)		ต้นทุน (CI)	เวลา (TI)	ต้นทุน (IMPCI)	เวลา (IMPTI)
E																
35	E1-1	3.17	2.83	2.83	1.87	1.87	1.83	2.00	2.00	0.93	0.93	2.50	2.42	2.42	1.40	1.40
36	E1-2	3.83	2.67	2.67	2.13	2.17	2.33	1.83	1.67	0.90	0.80	3.08	2.25	2.17	1.52	1.48
37	E1-3	3.50	2.50	2.67	1.83	1.97	1.33	1.33	1.50	0.40	0.47	2.42	1.92	2.08	1.12	1.22
38	E1-4	3.67	2.67	2.67	1.97	1.97	1.67	1.67	1.67	0.67	0.67	2.67	2.17	2.17	1.32	1.32
39	E1-5	3.83	2.67	2.67	2.10	2.10	2.33	1.67	2.00	1.03	1.30	3.08	2.17	2.33	1.57	1.70
40	E2-1	2.67	2.67	2.33	1.73	1.47	1.83	1.83	1.67	0.73	0.67	2.25	2.25	2.00	1.23	1.07
41	E2-2	3.83	3.33	2.83	2.63	2.23	3.50	2.83	2.83	2.27	2.33	3.67	3.08	2.83	2.45	2.28
42	E2-3	3.33	3.00	3.00	2.27	2.27	2.67	2.33	2.00	1.37	1.20	3.00	2.67	2.50	1.82	1.73

ตารางที่ 4.4 ผลการทดสอบความแตกต่างของข้อมูลความสำคัญด้านต้นทุน ของกลุ่มผู้รับเหมาขนาดใหญ่และขนาดกลางกับกลุ่มผู้รับเหมาขนาดเล็ก

ลำดับ	รหัส	ค่าความสำคัญด้านต้นทุน												Median (Mdn)	A (L&M) >Mdn	B (S) >Mdn	C (L&M) < Mdn	D (S) < Mdn	m (A+C)	n (B+D)	N (m+n)	P ($\alpha = 0.05$)	ความ สอดคล้อง ของข้อมูล
		กลุ่มผู้รับเหมาขนาดใหญ่และขนาดกลาง (L&M)						กลุ่มผู้รับเหมาขนาดเล็ก (S)															
		C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12										
A																							
1	A1-1	4.00	0.80	1.60	5.00	3.00	3.20	2.40	1.60	4.00	3.00	1.00	0.40	2.70	4	2	2	4	6	6	12	0.2435	สอดคล้อง
2	A1-2	4.00	0.80	2.40	4.00	2.40	2.40	3.20	5.00	4.00	4.00	1.00	0.40	2.80	2	4	4	2	6	6	12	0.2435	สอดคล้อง
3	A1-3	5.00	1.20	2.40	1.80	4.00	3.20	3.20	3.20	1.20	1.20	5.00	0.40	2.80	3	3	3	3	6	6	12	0.4329	สอดคล้อง
4	A2-1	4.00	0.20	3.20	2.40	2.40	1.80	1.80	5.00	3.00	2.40	5.00	2.40	2.40	2	3	2	1	4	4	8	0.4286	สอดคล้อง
5	A2-2	4.00	0.20	1.80	5.00	2.40	1.80	2.40	5.00	0.20	2.40	0.20	0.80	2.10	3	3	3	3	6	6	12	0.4329	สอดคล้อง
6	A2-3	2.40	0.20	2.40	2.40	2.40	0.80	3.20	5.00	0.80	3.20	5.00	0.20	2.40	0	4	2	2	2	6	8	0.2143	สอดคล้อง
7	A2-4	3.20	0.20	2.40	2.40	3.20	2.40	1.80	5.00	0.40	5.00	5.00	0.20	2.40	1	3	2	3	3	6	9	0.4762	สอดคล้อง
8	A3-1	3.20	0.40	1.80	1.80	2.40	5.00	4.00	5.00	2.40	4.00	1.80	0.20	2.40	2	3	3	2	5	5	10	0.3968	สอดคล้อง
9	A3-2	4.00	0.20	1.80	1.20	0.80	1.20	3.20	5.00	2.40	5.00	5.00	0.80	2.10	1	5	5	1	6	6	12	0.0390	ไม่สอดคล้อง
10	A3-3	4.00	4.00	5.00	4.00	3.20	3.20	3.20	5.00	5.00	5.00	3.20	3.20	4.00	1	3	2	3	3	6	9	0.4762	สอดคล้อง
B																							
11	B1-1	4.00	1.20	3.20	1.80	4.00	4.00	2.40	0.80	2.40	1.20	5.00	3.20	2.80	4	2	2	4	6	6	12	0.2435	สอดคล้อง
12	B1-2	4.00	3.20	3.20	1.20	0.80	3.20	2.40	0.20	0.80	1.20	3.20	5.00	2.80	4	2	2	4	6	6	12	0.2435	สอดคล้อง
13	B1-3	3.20	3.20	3.20	0.80	0.80	3.20	1.80	1.80	1.80	1.20	0.80	0.20	1.80	4	0	2	3	6	3	9	0.1190	สอดคล้อง
14	B1-4	4.00	1.80	1.80	0.80	3.20	5.00	1.80	0.80	0.20	1.20	3.20	4.00	1.80	3	2	1	3	4	5	9	0.3175	สอดคล้อง
15	B1-5	4.00	3.20	1.80	0.80	3.20	3.20	2.40	0.80	0.80	1.20	3.20	1.80	2.10	4	2	2	4	6	6	12	0.2435	สอดคล้อง
16	B2-1	3.20	0.20	1.80	1.80	0.80	3.20	2.40	2.40	1.20	0.80	1.20	0.20	1.50	4	2	2	4	6	6	12	0.2435	สอดคล้อง
17	B2-2	3.20	0.20	1.80	0.80	0.80	0.80	1.80	0.20	0.40	0.80	1.80	2.00	0.80	2	3	1	2	3	5	8	0.5357	สอดคล้อง

ตารางที่ 4.4 ผลการทดสอบความแตกต่างของข้อมูลความสำคัญด้านต้นทุน ของกลุ่มผู้รับเหมาขนาดใหญ่และขนาดกลางกับกลุ่มผู้รับเหมาขนาดเล็ก (ต่อ)

ลำดับ	รหัส	ค่าความสำคัญด้านต้นทุน												Median (Mdn)	A (L&M) >Mdn	B (S) >Mdn	C (L&M) < Mdn	D (S) < Mdn	m (A+C)	n (B+D)	N (m+n)	P ($\alpha = 0.05$)	ความ สอดคล้อง ของข้อมูล
		กลุ่มผู้รับเหมาขนาดใหญ่และขนาดกลาง (L&M)						กลุ่มผู้รับเหมาขนาดเล็ก (S)															
		C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12										
C																							
18	C1-1	4.00	0.20	1.80	3.20	5.00	5.00	2.40	0.80	4.00	1.60	5.00	1.20	2.80	4	2	2	4	6	6	12	0.2435	สอดคล้อง
19	C1-2	4.00	0.20	2.40	1.80	3.20	3.20	1.80	0.80	1.20	1.20	5.00	0.80	1.80	4	1	1	4	5	5	10	0.0992	สอดคล้อง
20	C1-3	5.00	0.20	0.80	1.80	0.80	1.80	2.40	0.20	0.20	1.20	5.00	0.20	1.00	3	3	3	3	6	6	12	0.4329	สอดคล้อง
21	C1-4	4.00	0.20	0.80	2.40	3.20	1.80	2.40	0.20	0.80	1.60	5.00	0.40	1.70	4	2	2	4	6	6	12	0.2435	สอดคล้อง
22	C2-1	4.00	3.20	3.20	4.00	3.20	3.20	2.40	5.00	4.00	3.20	3.20	3.20	3.20	2	2	0	1	2	3	5	0.6000	สอดคล้อง
23	C2-2	4.00	0.40	0.80	3.20	0.80	1.20	1.80	0.20	0.40	3.20	0.20	1.80	1.00	3	3	3	3	6	6	12	0.4329	สอดคล้อง
24	C2-3	2.40	0.80	0.80	3.20	0.80	2.40	1.20	0.20	2.40	2.40	0.20	0.20	1.00	3	3	3	3	6	6	12	0.4329	สอดคล้อง
25	C2-4	2.40	0.20	1.80	1.80	1.80	1.20	1.80	0.80	0.80	1.80	1.80	1.80	1.80	1	0	2	2	3	2	5	0.6000	สอดคล้อง
26	C2-5	3.00	0.20	3.20	1.80	1.80	1.80	1.80	5.00	0.40	1.20	1.80	1.80	1.80	2	1	1	2	3	3	6	0.4500	สอดคล้อง
D																							
27	D1-1	3.20	0.40	3.20	3.20	1.80	2.40	1.20	0.80	1.20	0.80	3.20	1.80	1.80	4	1	1	4	5	5	10	0.0992	สอดคล้อง
28	D1-2	3.20	0.20	1.80	1.80	1.80	1.80	0.80	0.80	0.20	0.80	3.20	0.20	1.30	5	1	1	5	6	6	12	0.0390	ไม่สอดคล้อง
29	D1-3	3.20	0.20	1.80	5.00	3.20	1.80	1.80	1.80	1.80	0.80	3.20	2.40	1.80	3	2	1	1	4	3	7	0.5714	สอดคล้อง
30	D1-4	2.40	0.20	0.80	1.80	0.80	1.80	0.80	0.20	1.20	0.80	1.80	0.20	0.80	3	2	1	2	4	4	8	0.4286	สอดคล้อง
31	D2-1	3.20	0.40	1.80	3.20	3.20	3.20	1.20	0.20	3.20	0.80	1.80	4.00	2.50	4	2	2	4	6	6	12	0.2435	สอดคล้อง
32	D2-2	3.20	0.80	5.00	5.00	3.20	0.80	1.80	0.20	2.40	0.80	3.20	4.00	2.80	4	2	2	4	6	6	12	0.2435	สอดคล้อง
33	D2-3	4.00	1.60	3.20	5.00	3.20	3.20	1.80	0.20	0.80	0.80	1.80	0.80	1.80	5	0	1	4	6	4	10	0.0238	ไม่สอดคล้อง
34	D2-4	4.00	0.20	3.20	0.80	3.20	3.20	0.80	0.20	0.40	0.80	1.80	0.60	0.80	4	1	1	3	5	4	9	0.1587	สอดคล้อง

ตารางที่ 4.4 ผลการทดสอบความแตกต่างของข้อมูลความสำคัญด้านต้นทุน ของกลุ่มผู้รับเหมาขนาดใหญ่และขนาดกลางกับกลุ่มผู้รับเหมาขนาดเล็ก (ต่อ)

ลำดับ	รหัส	ค่าความสำคัญด้านต้นทุน												Median (Mdn)	A (L&M) >Mdn	B (S) >Mdn	C (L&M) < Mdn	D (S) < Mdn	m (A+C)	n (B+D)	N (m+n)	P ($\alpha = 0.05$)	ความ สอดคล้อง ของข้อมูล
		กลุ่มผู้รับเหมาขนาดใหญ่และขนาดกลาง (L&M)						กลุ่มผู้รับเหมาขนาดเล็ก (S)															
		C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12										
E																							
35	E1-1	2.40	0.40	2.40	1.80	1.80	2.40	2.40	0.20	1.80	0.20	0.80	0.20	1.80	3	1	1	4	4	5	9	0.1587	สอดคล้อง
36	E1-2	3.00	0.40	1.80	3.20	2.00	2.40	2.40	0.40	0.80	0.20	0.80	0.80	1.30	5	1	1	5	6	6	12	0.0390	ไม่สอดคล้อง
37	E1-3	2.40	0.40	1.80	3.20	1.60	1.60	0.20	0.20	0.80	0.20	0.80	0.20	0.80	5	0	1	4	6	4	10	0.0238	ไม่สอดคล้อง
38	E1-4	3.20	0.80	1.80	3.20	2.00	0.80	0.80	0.20	1.80	0.20	0.80	0.20	0.80	4	1	0	3	4	4	8	0.0714	สอดคล้อง
39	E1-5	4.00	0.80	1.80	3.20	1.60	1.20	0.20	0.20	4.00	0.20	0.80	0.80	1.00	5	1	1	5	6	6	12	0.0390	ไม่สอดคล้อง
40	E2-1	3.20	0.20	1.80	1.80	3.20	0.20	0.80	0.20	1.20	1.20	0.80	0.20	1.00	4	2	2	4	6	6	12	0.2435	สอดคล้อง
41	E2-2	3.20	0.80	3.20	1.80	5.00	1.80	2.40	0.20	1.80	1.20	5.00	3.00	2.10	3	3	3	3	6	6	12	0.4329	สอดคล้อง
42	E2-3	3.20	0.60	3.20	3.20	3.20	0.20	1.80	0.40	0.80	0.80	3.20	1.20	1.50	4	2	2	4	6	6	12	0.2435	สอดคล้อง

ตารางที่ 5.5 ผลการทดสอบความแตกต่างของข้อมูลความสำคัญด้านเวลา ของกลุ่มผู้รับเหมาขนาดใหญ่และขนาดกลางกับกลุ่มผู้รับเหมาขนาดเล็ก

ลำดับ	รหัส	ค่าความสำคัญด้านเวลา												Median (Mdn)	A (L&M) >Mdn	B (S) >Mdn	C (L&M) < Mdn	D (S) < Mdn	m (A+C)	n (B+D)	N (m+n)	P ($\alpha = 0.05$)	ความ สอดคล้อง ของข้อมูล
		กลุ่มผู้รับเหมาขนาดใหญ่และขนาดกลาง (L&M)						กลุ่มผู้รับเหมาขนาดเล็ก (S)															
		C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12										
A																							
1	A1-1	3.2	0.2	2.4	4	2.4	2.4	2.4	4	4	5	1	0.4	2.4	2	1	3	2	5	3	8	0.5357	สอดคล้อง
2	A1-2	3.2	0.4	1.8	3.2	2.4	2.4	2.4	5	3	5	0.4	0.8	2.4	2	2	2	3	4	5	9	0.4762	สอดคล้อง
3	A1-3	4	0.8	2.4	1.8	3	2.4	3.2	2.4	2.4	3	5	0.8	2.4	2	2	3	1	5	3	8	0.4286	สอดคล้อง
4	A2-1	4	0.2	2.4	2.4	3.2	1.8	1.8	4	3	3	5	1.8	2.7	2	4	4	2	6	6	12	0.2435	สอดคล้อง
5	A2-2	3.2	0.2	1.8	5	3.2	1.8	2.4	5	0.2	3	0.2	0.4	2.1	3	3	3	3	6	6	12	0.4329	สอดคล้อง
6	A2-3	2.4	0.2	1.8	2.4	3.2	0.8	3.2	5	0.8	4	5	0.2	2.4	1	3	4	2	5	5	10	0.2381	สอดคล้อง
7	A2-4	3.2	0.2	1.8	2.4	3.2	1.8	1.8	5	0.6	5	5	0.2	2.1	3	3	3	3	6	6	12	0.4329	สอดคล้อง
8	A3-1	3.2	0.4	1.8	1.8	2.4	5	4	5	3	4	1.8	0.2	2.7	2	4	4	2	6	6	12	0.2435	สอดคล้อง
9	A3-2	3.2	0.2	1.8	1.2	0.8	1.8	3.2	5	3	5	5	0.8	2.4	1	5	5	1	6	6	12	0.0390	ไม่สอดคล้อง
10	A3-3	4	1	4	3.2	3.2	3.2	2.4	5	2	5	3.2	1.6	3.2	2	1	2	3	4	4	8	0.4286	สอดคล้อง
B																							
11	B1-1	4	0.8	2.4	1.8	3.2	5	1.8	1.6	3.2	1.6	5	2.4	2.4	3	2	2	3	5	5	10	0.3968	สอดคล้อง
12	B1-2	3.2	3.2	3.2	1.2	0.8	2.4	2.4	0.2	1.6	1.6	3.2	5	2.4	3	2	2	3	5	5	10	0.3968	สอดคล้อง
13	B1-3	3.2	3.2	3.2	0.8	0.8	2.4	2.4	1.8	1.8	1.6	0.8	0.2	1.8	4	2	1	3	5	5	10	0.2381	สอดคล้อง
14	B1-4	3.2	2.4	1.8	0.8	2.4	3	1.8	0.8	0.4	1.6	3.2	2	1.9	4	2	2	4	6	6	12	0.2435	สอดคล้อง
15	B1-5	4	3.2	1.8	0.8	3.2	2.4	2.4	0.8	0.4	1.6	3.2	1.2	2.1	4	2	2	4	6	6	12	0.2435	สอดคล้อง
16	B2-1	4	0.2	1.8	1.8	0.8	2.4	3.2	2.4	2.4	0.8	1.6	0.6	1.8	2	2	3	3	5	5	10	0.4762	สอดคล้อง
17	B2-2	3.2	0.2	1.8	0.8	0.8	0.8	1.8	0.2	0.4	0.8	1.8	4	0.8	2	1	3	2	5	3	8	0.5357	สอดคล้อง

ตารางที่ 3.5 ผลการทดสอบความแตกต่างของข้อมูลความสำคัญด้านเวลา ของกลุ่มผู้รับเหมาขนาดใหญ่และขนาดกลางกับกลุ่มผู้รับเหมาขนาดเล็ก (ต่อ)

ลำดับ	รหัส	ค่าความสำคัญด้านเวลา												Median (Mdn)	A (L&M) >Mdn	B (S) >Mdn	C (L&M) < Mdn	D (S) < Mdn	m (A+C)	n (B+D)	N (m+n)	P ($\alpha = 0.05$)	ความ สอดคล้อง ของข้อมูล
		กลุ่มผู้รับเหมาขนาดใหญ่และขนาดกลาง (L&M)						กลุ่มผู้รับเหมาขนาดเล็ก (S)															
		C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12										
C																							
18	C1-1	4	0.2	1.8	3.2	5	4	3.2	2	4	2.4	5	1.8	3.2	3	2	2	3	5	5	10	0.3968	สอดคล้อง
19	C1-2	5	0.2	1.8	1.8	3.2	2.4	2.4	2	1.8	1.8	5	0.8	1.9	3	3	3	3	6	6	12	0.4329	สอดคล้อง
20	C1-3	4	0.2	0.8	1.8	0.8	1.8	2.4	0.2	0.2	1.8	5	0.2	1.3	3	3	3	3	6	6	12	0.4329	สอดคล้อง
21	C1-4	5	0.2	0.8	2.4	3.2	1.8	2.4	0.2	0.8	2.4	5	0.4	2.1	3	3	3	3	6	6	12	0.4329	สอดคล้อง
22	C2-1	4	3.2	3.2	3	3.2	2.4	2.4	5	4	1.6	3.2	4	3.2	1	2	3	2	4	4	8	0.4286	สอดคล้อง
23	C2-2	3.2	0.4	0.8	3.2	0.8	1.8	1.8	0.2	0.4	1.6	0.2	3	1.2	3	3	3	3	6	6	12	0.4329	สอดคล้อง
24	C2-3	2.4	0.4	0.8	3.2	0.8	2.4	1.2	0.2	2.4	1.2	0.2	0.2	1	3	3	3	3	6	6	12	0.4329	สอดคล้อง
25	C2-4	3	0.2	1.8	2.4	1.8	1.2	1.8	0.8	0.8	1.2	1.8	2.4	1.8	2	2	1	3	3	5	8	0.4286	สอดคล้อง
26	C2-5	2.4	0.2	3.2	1.8	1.8	1.8	1.8	2	0.4	0.8	1.8	1.8	1.8	2	1	1	2	3	3	6	0.4500	สอดคล้อง
D																							
27	D1-1	4	0.4	3.2	3.2	1.8	2.4	1.2	0.8	1.8	0.8	3.2	2.4	2.1	4	2	2	4	6	6	12	0.2435	สอดคล้อง
28	D1-2	3.2	0.2	1.8	1.8	1.8	1.8	0.8	0.8	0.2	0.8	3.2	0.2	1.3	5	1	1	5	6	6	12	0.0390	ไม่สอดคล้อง
29	D1-3	3.2	0.2	1.8	5	3.2	1.8	1.8	1.8	1.8	0.8	3.2	3.2	1.8	3	1	2	1	5	2	7	0.5714	สอดคล้อง
30	D1-4	2.4	0.2	0.8	1.8	0.8	1.8	0.8	0.2	2.4	0.8	1.8	0.2	0.8	3	1	2	2	5	3	8	0.4286	สอดคล้อง
31	D2-1	4	0.8	1.8	3.2	3.2	3.2	1.8	0.2	4	0.8	1.8	4	2.5	4	2	2	4	6	6	12	0.2435	สอดคล้อง
32	D2-2	4	0.8	3	5	3.2	0.8	1.8	0.2	2.4	0.8	3.2	1	2.1	4	2	2	4	6	6	12	0.2435	สอดคล้อง
33	D2-3	4	0.8	3.2	5	3.2	2.4	1.8	0.2	0.8	0.8	1.8	1.6	1.8	5	1	0	4	5	5	10	0.0238	ไม่สอดคล้อง
34	D2-4	5	0.2	2.4	0.8	3.2	1.6	0.8	0.2	0.4	0.8	1.8	0.6	0.8	4	1	1	3	5	4	9	0.1587	สอดคล้อง

ตารางที่ 5.5 ผลการทดสอบความแตกต่างของข้อมูลความสำคัญด้านเวลา ของกลุ่มผู้รับเหมาขนาดใหญ่และขนาดกลางกับกลุ่มผู้รับเหมาขนาดเล็ก (ต่อ)

ลำดับ	รหัส	ค่าความสำคัญด้านเวลา												Median (Mdn)	A (L&M) >Mdn	B (S) >Mdn	C (L&M) < Mdn	D (S) < Mdn	m (A+C)	n (B+D)	N (m+n)	P ($\alpha = 0.05$)	ความ สอดคล้อง ของข้อมูล
		กลุ่มผู้รับเหมาขนาดใหญ่และขนาดกลาง (L&M)						กลุ่มผู้รับเหมาขนาดเล็ก (S)															
		C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12										
E																							
35	E1-1	3.2	0.4	2.4	1.8	1.8	1.6	1.8	0.2	2.4	0.2	0.8	0.2	1.7	4	2	2	4	6	6	12	0.2435	สอดคล้อง
36	E1-2	4	0.4	1.8	3.2	2	1.6	1.8	0.4	0.8	0.2	0.8	0.8	1.2	5	1	1	5	6	6	12	0.0390	ไม่สอดคล้อง
37	E1-3	3.2	0.4	1.8	3.2	1.6	1.6	0.2	0.2	1.2	0.2	0.8	0.2	1	5	1	1	5	6	6	12	0.0390	ไม่สอดคล้อง
38	E1-4	3.2	0.8	1.8	3.2	2	0.8	0.8	0.2	1.8	0.2	0.8	0.2	0.8	4	0	1	3	5	3	8	0.0714	สอดคล้อง
39	E1-5	4	0.8	1.8	3.2	1.6	1.2	0.2	0.2	4	0.2	0.8	2.4	1.4	4	2	2	4	6	6	12	0.2435	ไม่สอดคล้อง
40	E2-1	2.4	0.2	1.8	1.8	2.4	0.2	0.8	0.2	0.8	1.2	0.8	0.2	0.8	4	2	1	2	5	4	9	0.3571	สอดคล้อง
41	E2-2	2.4	0.8	3.2	1.8	4	1.2	2.4	0.2	1.2	1.2	5	4	2.1	3	3	3	3	6	6	12	0.4329	สอดคล้อง
42	E2-3	3.2	0.6	3.2	3.2	3.2	0.2	1.8	0.4	0.4	0.8	3.2	0.6	1.3	4	2	2	4	6	6	12	0.2435	สอดคล้อง

ภาคผนวก จ

เอกสารสัญญาจ้างแรงงานต่างด้าว

สัญญาจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า

สัญญาจ้างแรงงาน	Employment Contract
<p>สัญญาจ้างแรงงานนี้ทำขึ้นเมื่อ _____ ณ _____ ระหว่าง _____ ที่อยู่ปัจจุบัน _____</p>	<p>This agreement is made on _____ at _____ between _____ Address _____</p>
<p>(ซึ่งต่อไปในสัญญานี้จะเรียกว่า "นายจ้าง") ฝ่ายหนึ่งกับ _____ ที่อยู่ _____</p>	<p>(hereinafter referred to as the "Employer") and _____ Address _____</p>
<p>(ซึ่งต่อไปในสัญญานี้จะเรียกว่า "ลูกจ้าง") อีกฝ่ายหนึ่ง ทั้งสองฝ่ายตกลงทำสัญญาไว้ต่อกัน ดั้มีข้อความต่อไปนี้</p>	<p>(hereinafter referred to as the "Employee") Both parties agree on the followings:</p>
<p>1. ตำแหน่งงานและอัตราค่าจ้าง นายจ้างตกลงจ้างลูกจ้างทำงานและลูกจ้าง ตกลงรับจ้างทำงานให้นายจ้างในตำแหน่ง _____ อัตราค่าจ้าง _____ ต่อเดือน/วัน/ชั่วโมง โดย ตกลงจะจ่ายค่าจ้างให้ทุกวันที่ _____ ของเดือน</p>	<p>1. Job Assignment and Wages The Employer hereby engages the Employee and the Employee agrees to work for the Employer in the capacity of _____ at the rate of _____ per/hour/day/month. The wage shall be paid on _____ day of the month.</p>
<p>2. ระยะเวลาการจ้างและสถานที่ทำงาน ระยะเวลาการจ้างมีกำหนด _____ เดือน/ปี เริ่มตั้งแต่วันที่ลูกจ้างเดินทางถึงประเทศไทย โดยมีสถานที่ ทำงาน ณ _____</p>	<p>2. Duration of Contract and Worksite The duration of the contract is for _____ month / year (s) starting from the day of arrival of the Employee in Thailand and the worksite is at _____</p>
<p>การต่อระยะเวลาของสัญญานี้สามารถกระทำ ได้โดยการตกลงของทั้งสองฝ่าย</p>	<p>The extension of the contract shall be mutually agreed upon between the Employer and the Employee</p>
<p>3. ชั่วโมงการทำงาน ชั่วโมงการทำงานปกติไม่เกิน _____ ชั่วโมง/วัน และใน 1 สัปดาห์ทำงาน _____ วัน</p>	<p>3. Working Hours The working hours shall not exceed _____ hours a day, _____ days per week.</p>

4. วันหยุด

4.1 นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุด
ประจำสัปดาห์โดยได้รับค่าจ้างสัปดาห์ละ _____ วัน

4.2 นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุด
ตามประเพณีไทยโดยได้รับค่าจ้างปีละ _____ วัน

4.3 เมื่อลูกจ้างทำงานครบ 1 ปี นายจ้าง
ตกลงจัดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้าง
เป็นเวลา _____ วัน

5. ค่าล่วงเวลาและค่าจ้างในวันหยุด

5.1 ด้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลา
ทำงานปกติ นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้ลูกจ้างใน
อัตรา _____

5.2 ด้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด
นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดให้ลูกจ้างในอัตรา
_____ ชั่วโมง/วัน

6. อาหาร

นายจ้างตกลงจัดอาหารให้ลูกจ้างทุกวัน
ทำงาน วันละ 3 มื้อ โดยค่าใช้จ่ายให้ตกลงกันเองระหว่าง
นายจ้างกับลูกจ้าง

7. ที่พัก

นายจ้างตกลงจะจัดที่พักอาศัยที่ปลอดภัย และ
ถูกสุขลักษณะให้แก่ลูกจ้าง โดยค่าใช้จ่ายเรื่องที่พักให้ตกลง
กันเอง ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

8. ค่ารักษาพยาบาล

นายจ้างตกลงจัดให้มีหรือจ่ายค่ารักษาพยาบาล
แก่ลูกจ้างตลอดระยะเวลาของสัญญา ทั้งในกรณีประสบอันตราย
เนื่องจากการทำงานและกรณีเจ็บป่วยอื่น ตลอดจนจ่ายค่าจ้าง
ระหว่างพักรักษาตัวและค่าทดแทนตามกฎหมาย

ในกรณีที่ลูกจ้างเสียชีวิต ค่าใช้จ่ายในการจัด
การศพให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบ

4. Holiday and Leave

4.1 The Employer shall arrange for the
Employee _____ day(s) off weekly with regular pay.

4.2 The Employer shall arrange for the
Employee _____ days off per year on Thai
official holidays with regular pay.

4.3 Annual leave of _____ days
shall be allowed by the Employer for the Employee
when completed one year employment with regular
pay.

5. Overtime

5.1 If the Employee works more than the
usual hours on the regular working day, the Employee
shall be paid extra for overtime by the Employer at
the rate of _____

5.2 If the Employee works on holidays,
the Employee shall be paid extra for overtime by
the Employer at the rate of _____ per hour/day

6. Food

The Employer shall provide to the
Employee three, meals a day of working day and the
food expenses depend on the agreement of the
Employer and the Employee.

7. Accommodation

The Employer shall provide the
Employee safe and hygienic accommodation and
the accommodation expenses depend on the
agreement of the Employer and the Employee.

8. Medical Treatment

In the event of the Employee's illness or
accident caused by work during the period of the
contract, the Employer shall both provide all
necessary medical treatment free of charge to the
Employee, and in the meantime pay regular wage and
compensation on terms not less than those stipulated
by the law.

In the event of death of the Employee, all
expenses of managing the body will be under
responsibility of the Employer.

9. ค่าเดินทาง

นายจ้างจะจ่ายค่าเดินทางของลูกจ้างถึงประเทศไทย รวมทั้งจัดพาหนะรับส่งลูกจ้างจนถึงที่พัก และจ่ายค่าโดยสารกลับภูมิลำเนาของลูกจ้างในกรณีทำงานครบสัญญา ยกเว้นกรณีที่เป็นความผิดของลูกจ้าง หรือบอกเลิกสัญญา

10. ข้อบังคับ

10.1 ลูกจ้างต้องเชื่อฟัง และปฏิบัติตามกฎ ข้อบังคับของบริษัทนายจ้าง ซึ่งกำหนดขึ้นภายใต้เงื่อนไข กฎหมาย และให้ความเคารพต่อขนบธรรมเนียมประเพณีไทย

10.2 ลูกจ้างต้องทำงานให้กับนายจ้างเท่านั้น ไม่ไปทำงานให้กับบุคคลอื่น

10.3 ลูกจ้างต้องไม่กระทำการใดๆ ในลักษณะ ขุนนถุประทุรังหรือรวมตัวกระทำการในสิ่งผิดกฎหมาย

11. การบอกเลิกสัญญา

11.1 กรณีนายจ้างประสงค์บอกเลิกสัญญา นายจ้างต้องบอกกล่าวให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า 1 เดือน หรือ จ่ายเงินค่าจ้าง 1 เดือน แทนการบอกเลิกสัญญา หรือให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงานไทย รวมทั้งนายจ้างต้องจ่ายค่าเดินทางกลับประเทศให้แก่ลูกจ้างด้วย

11.2 กรณีลูกจ้างประสงค์บอกเลิกสัญญา ลูกจ้างต้องบอกกล่าวให้นายจ้างทราบล่วงหน้า 1 เดือน และ ต้องจ่ายค่าเดินทางกลับประเทศด้วยตนเอง

12. อื่นๆ

12.1 นายจ้างจะต้องอพยพลูกจ้างไปอยู่ใน สถานที่ปลอดภัย เมื่อเกิดวิกฤตการณ์ เช่น ภัยธรรมชาติ การจลาจล การสู้รบ หรือการสงคราม และถ้าสถานการณ์ไม่เอื้ออำนวยให้ทำงานต่อไป นายจ้างต้องส่งลูกจ้างกลับประเทศ โดยนายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายทั้งหมด

12.2 เงื่อนไขอื่นที่มีได้ระบุในสัญญานี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย

9. Travel and Transportation

The employer shall pay for the cost of Employee's travelling to Thailand as well as pay the arrangement for transportation to his assigned housing. The Employer shall also pay for the cost of the return travelling of the Employee to his country after he finish his working contract, except that the Employee is at fault or terminates the contract.

10. Obligation

10.1 The Employee shall abide by the rules and regulations of the Employer's company stipulated in conformity with the law, and shall respect the Thai traditions and customs.

10.2 The Employee shall work only for the Employee's company.

10.3 The Employee shall not engage in any unlawful activities such as protest or demonstration.

11. Termination of the Contract

11.1 In case the Employer terminates the contract, the Employer shall give one month notice to the Employee, or pay one month wage in lieu of giving notice, or otherwise act in conformity with the Thai labour law. The Employer shall thereby pay for the cost of the return travel of the Employee to his country.

11.2 In case the Employee terminates the contract, the Employee shall give a one month notice to the Employer and shall pay for his own expenses.

12. Others

12.1 In the event of natural disaster, riot, fighting or war the Employer shall evacuate the Employee to the safe area, and if the situation is no longer conducive for the continuity of work, the Employer shall repatriate the Employee and shall pay for all the expenses of the repatriation.

12.2 Other conditions not mentioned in this contract shall be in accordance with the stipulations of the law.

12.3 ในกรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขแห่งสัญญาหรือข้อหนึ่งข้อใด หรือปฏิบัติไม่ครบถ้วนตามเงื่อนไขแห่งสัญญา นายจ้างยินยอมรับผิดชอบในความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่ลูกจ้างทุกประการ

สัญญาดังบนี้อำศัยขึ้นทั้งภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษาพม่า โดยจัดทำขึ้นเป็นสองฉบับมีข้อความถูกต้องตรงกัน คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายต่างถือไว้ฝ่ายละหนึ่งฉบับ

คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายต่างเข้าใจข้อความในสัญญาดังนี้ จึงได้ลงลายมือชื่อไว้ต่อหน้าพยาน

ลงชื่อ _____ นายจ้าง

(_____)

ลงชื่อ _____ ลูกจ้าง

(_____)

ลงชื่อ _____ พยาน

(_____)

ลงชื่อ _____ พยาน

(_____)

12.3 in case the Employer fails to implement any of the conditions agreed in this contract, in full or in part the Employer shall be responsible for all the losses incurred to the employee.

Done in duplicate, one in both Thai, English and Myanmar each being equally authentic, each party holding one copy.

In witness whereof, the undersigned, having fully understood the contents of the contract stated herein, have signed this agreement.

Signature _____ Employer

(_____)

Signature _____ Employee

(_____)

Signature _____ Witness

(_____)

Signature _____ Witness

(_____)

အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားရေး စာချုပ်

ဤသဘောတူညီချက်ကို _____ ခန့်မှန်းတွင် _____ နေရာတွင် _____ ဝန်ထမ်း _____ တို့ အကြား _____

ခန့်မှန်းလုပ်စာခန့် (ဤစာချုပ်တွင် "အလုပ်ရှင်" ဟု ရည်ညွှန်းသည်) _____ နှင့် _____

ခန့်မှန်းလုပ်စာခန့် (ဤစာချုပ်တွင် "အလုပ်သမား" ဟု ရည်ညွှန်းသည်) အောက်ပါ အချက် အလက် များကို နှစ်ဦး နှစ်ဖက် မှ သဘောတူ ဖြစ်သည်။
၀။ အလုပ် သတ်မှတ် ခန့်မှန်းထားခြင်း နှင့် လုပ်အားခ
အလုပ်ရှင် အနေဖြင့် အလုပ်သမားကို ခန့်အပ်ပြီး အလုပ်သမား အနေဖြင့် _____ တွင် တစ် နှစ် နှစ်/နှစ်/လ အတွက် _____ နှစ်ဖြင့် အလုပ်ရှင်အတွက် အလုပ်လုပ်ပေးရမည် ဖြစ်ပါသည်။ လုပ်အားခကို လစာ _____ ခန့် တွင် ပေးပေးမည်။

၂။ စာချုပ်သက်တမ်း နှင့် လုပ်ငန်းခွင်
ဤစာချုပ်၏ သက်တမ်းကြာမြင့်ချိန်မှာ _____ လ/နှစ် ဖြစ်ပြီး အလုပ်သမား လိုက်နာနိုင်သည့် စတင်ရောက်ရှိသည့် ရက်မှ စတင်အကူအညီ ပြု လုပ်ငန်းခွင်မှာ _____ ဖြစ်ပါသည်။

အလုပ်ရှင် နှင့် အလုပ်သမား ကြား နှစ်ဦးနှစ်ဖက် သဘောတူညီချက်ဖြင့် စာချုပ်သက်တမ်းတိုးမြှင့်မှုကို ဆောင်ရွက်မည် ဖြစ်ပါသည်။

၃။ အလုပ်ချိန်
တစ်ရက်လျှင် အလုပ်ချိန် _____ နာရီ ၊ တစ်ပတ်လျှင် အလုပ်လုပ်ရက် _____ ရက် ထက်ပိုမကျော်စေရမည်။

၄။ ဝိတ်ချက် နှင့် ခွင့်
၄-၀။ အလုပ်ရှင် အနေဖြင့် အလုပ်သမားအတွက် တစ်ပတ်လျှင် _____ ဝိတ်ချက်ကို ပုံမှန် လုပ်အားခ ဖြင့်စီစဉ်ပေးရမည်။
၄-၂။ အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် အလုပ်သမား အတွက် လိုက်နာနိုင်စွမ်း အတိုင်း နှစ်ပတ်ချက်များ အပေါ် တစ်နှစ်လျှင် _____ ဝိတ်ချက် ကို ပုံမှန် လုပ်အားခ ဖြင့် စီစဉ်ပေးရမည်။
၄-၃။ လုပ်သက် တစ်နှစ် ပြည့်ပြီးလျှင် အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမားအား နှစ်စဉ် ခွင့်ခံစားခွင့် _____ ရက် ကို ပုံမှန် လုပ်အားခဖြင့် ခွင့်ပြုပေးရမည် ဖြစ်သည်။

၅။ အချိန်ပို
၅-၀။ အကယ်၍ အလုပ်သမား အနေဖြင့် ပုံမှန်အလုပ်ဆင်းချက်များတွင် လုပ်ကိုင်နေကျ အလုပ်ချိန်နာရီထက် ပိုလုပ်ကိုင်ပါက အလုပ်သမားအနေဖြင့် အချိန်ပိုလုပ်ကိုင်ခြင်းအတွက် အပိုပေးခွင့် ရရှိမည် ဖြစ်ပြီး အလုပ်ရှင်မှ _____ နှစ်ဖြင့် ပေးပေးရမည် ဖြစ်သည်။
၅-၂။ အကယ်၍ အလုပ်သမားမှ ဝိတ်ချက်တွင် အလုပ်ဆင်းပါက အလုပ်သမား အနေဖြင့် အချိန်ပို လုပ်ကိုင်ခြင်းအတွက် အပိုပေးခွင့် ရရှိမည်ဖြစ်ပြီး အလုပ်ရှင် အနေဖြင့် တစ် နာရီ/ရက် ကို _____ နှစ်ဖြင့် ပေးပေးရ မည် ဖြစ်သည်။

၆။ အစားအသောက်
အလုပ်ရှင် အနေဖြင့် အလုပ်သမား အလုပ်ဆင်းသည့် ဝန်ထမ်းများတွင် တစ်နေ့ သုံးကြိမ် ကျွေးမွေးရန် လိုအပ်ပြီး အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားကြား ထားရှိသော သဘောတူညီချက် အပေါ် မူတည်၍ အစားအသောက် စရိတ် ထုတ်ပေးရမည်။

၇။ ခန့်ရာထိုင်ခင်း
အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမား အတွက် လုံခြုံ ၊ သန့်ရှင်းသော ခန့်ရာထိုင်ခင်း နှင့် အလုပ်ရှင် ၊ အလုပ်သမားကြား ချွပ်ဆိုထားသော စာချုပ်ပေါ်မူတည်၍ ခန့်ရာထိုင်ခင်း စရိတ်ကို ပေးရမည် ဖြစ်ပါသည်။

၈။ ကျန်းမာရေး စောင့်ရှောက်မှု
အလုပ်အကိုင်စာချုပ် သက်တမ်းရှိနေစဉ် အချိန်တွင် အလုပ်သမား အနေဖြင့် အလုပ်ကြောင့် မတော်တဆဖြစ်ခြင်း ၊ ဖျားနာခြင်းတို့ ဖြစ်ပေါ် သည့် အခြေအနေတွင် အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမား လိုအပ်သော ဆေးဝါးကုသခြင်း များအားလုံးကို အခမဲ့ ဆောင်ရွက်ပေးရမည် ဖြစ်ပြီး ဆေးဝါးကုသမှုခံယူ ခန့်ချိန်တွင် ပုံမှန် လုပ်အားခကို ပေးထားရမည်အပြင် ဥပဒေ တွင် ပြဌာန်း ထားသည့်ထက် မနည်းသော ဝေလျှော်ကြေးခွင့် ပေးရမည် ဖြစ်သည်။
အကယ်၍ အသက်ဆုံးရှုံးခဲ့ပါက အသုဘ နှင့် အခြားသက်ဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များ အတွက် ကုန်ကျ စရိတ်ကို အလုပ်ရှင်မှ ကုန်ပေးရန် တာဝန် ခံရမည်။

ဇ။ ဖိစဉ် နှင့် ဖိစေခြင်း

အလုပ်ခွင်အနေဖြင့် အလုပ်သမား ထိုင်နိုင်သည့် လာရောက် ခြင်း၊ နှင့် ၎င်းအတွက် သတ်မှတ်ထားသော နေထိုင်ရာသို့ သွားရောက်ရသည့် ဖိစဉ်ကို ပေးရမည် ဖြစ်သည်။ ထို့အတူ အလုပ်အကိုင်စာချုပ် သက်တမ်း ကုန်ဆုံးသွားပြီးနောက်တွင် အလုပ်သမား အမိန့်ခံသည့် အခြေခံ ဖိစဉ်ကိုလည်း အလုပ်သမား အများစုက ခံရခြင်း သို့မဟုတ် စာချုပ် ကိုရပ်ဆိုင်းလိုက်ခြင်း စသည့် အခြေအနေမှ လွဲ၍ အလုပ်ရှင်မှ ပေးရမည် ဖြစ်သည်။

၁။ တာဝန်၊ တွေ့ရာ

၁၀-၁။ ဥပဒေနှင့် အညီ သတ်မှတ်ထားသော အလုပ်ခွင် ကျန်းမာရေး စည်းမျဉ်း၊ စည်းကမ်းများ အားလုံးကို အလုပ်သမားမှ လိုက်နာ ရမည်။ ထို့အတူ ထိုင်နိုင်စွမ်း ရှိရာ ယဉ်ကျေးမှုများ နှင့် ဓလေ့ထုံးစံလမ်းစဉ်လမ်းညွှန်ကို ဂရုစားမှု ရှိရမည်။

၁၀-၂။ အလုပ်သမား အနေဖြင့် အလုပ်ခွင် ကျန်းမာရေး အတွက်သာ အလုပ်လုပ်ကိုင်ပေးရမည်။

၁၀-၃။ အလုပ်သမား အနေဖြင့် ကန့်ကွက်ခြင်း၊ ဆန့်ကျင်ခြင်း ကဲ့သို့သော ဥပဒေနှင့် မလွတ်ကင်းသော လုပ်ရားများတွင် မပါဝင်ရမည်။

၁။ စာချုပ် ရပ်ဆိုင်းခြင်း

၁၁-၁။ အကယ်၍ အလုပ်ခွင်မှ စာချုပ်ကို ရပ်ဆိုင်းမည် ဆိုပါက အလုပ်ခွင်မှ အလုပ်သမားအား တစ်လ ကြိုတင် အသိပေးရမည် ထိုသို့ ကြိုတင် အသိပေးခြင်း မပြုလုပ်ပါက ထိုင်နိုင်စွမ်း အလုပ်သမား ဥပဒေ အရ တစ်လစာ လုပ်အားခ ပေးရမည် ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် အလုပ်သမား အမိန့်ခံသည့် ဖြစ်ရန် အတွက် ကုန်ကျစရိတ်ကို အလုပ်ခွင် မှ ထုတ်ပေးရမည်။

၁၁-၂။ အလုပ်သမားမှ စာချုပ်ကို ရပ်ဆိုင်းသည့် အခြေအနေတွင် အလုပ်သမားမှ အလုပ်ခွင်ထံ တစ်လ ကြိုတင် အကြောင်းကြားရမည် ဖြစ်ပြီး ကုန်ကျစရိတ်များကို မိမိကုန်တိုင် ကုန်ကျခံရမည် ဖြစ်သည်။

၁။ အခြားကိစ္စရပ်များ

၁၂-၁။ သဘာဝဘေးအန္တရာယ် ကူးရောက်ခြင်း၊ ရောဂါဖြစ်ပွားခြင်း၊ အဓိကရုဏ်းဖြစ်ခြင်း သို့မဟုတ် စစ်ဖြစ်သည့် အခြေအနေများတွင် အလုပ်ခွင် အနေဖြင့် အလုပ်သမားများအား ဘေးလွတ်ရာသို့ ချွေပြောင်းထားနိုင်ပြီး အကယ်၍ အလုပ်ဆက်လက်လုပ်ကိုင် နိုင်သည့် အခြေ အနေ ဖြစ်ပါက ၊ အလုပ်ခွင် အနေဖြင့် အလုပ်သမားများအား အမိန့်ခံသည့် ဖြစ်ရမည် ဓလေ့ထုံးစံ နှင့် နိုင်သည့် ဖြစ်ရမည် ဖိစဉ်ကို အလုပ်ခွင်မှ ပေးရမည် ဖြစ်သည်။

၁၂-၂။ ဤစာချုပ်တွင် ဖော်ပြထားခြင်းမရှိသော အခြားသော အခြေအနေ များအား ဥပဒေနှင့် အညီ စောင့်ရှောက်မည်ဖြစ်သည်။

၁၂-၃။ ဤစာချုပ်တွင် ဖော်ပြထားသော အချက်အလက်တစ်ခုခုကို အလုပ်ခွင် မှ လိုက်နာရန် တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းသော်လည်းကောင်း ၊ လုံးဝသော်လည်းကောင်း ပျက်ကွက်ပါက အလုပ်သမား အပေါ် ကူးရောက်သော နှစ်နှစ်များ အားလုံးအပေါ် တာဝန်ရှိသည်။

ဤစာချုပ်ကို ထိုင်းဘာသာ နှင့် အင်္ဂလိပ်ဘာသာ အားဖြင့် ပုံတူ ရေးသား ထားပြီး ထိုင်းဘာသာ၌ သော်လည်းကောင်း ၊ အင်္ဂလိပ် ဘာသာ၌ သော်လည်းကောင်း စာသားအားလုံး တူညီမှု ရှိသည်။ တစ်ဦးလျှင် မိတ္တူ တစ်စုံစီ ကိုင်ဆောင်ထားသည်။

ဤစာချုပ်တွင် ပါဝင်သော အချက်အလက်များ အားလုံးကို အောက်တွင် လက်မှတ် ရေးထိုး ထားသူများမှ အပြည့်အဝ နားလည် သဘော မေါက်ကြောင်း သက်သေများ ချေ့တွင် လက်မှတ်ရေးထိုးကာ စာချုပ်ကို အတည်ပြုကြပါသည်။

လက်မှတ် _____ အလုပ်ခွင်
(_____)

လက်မှတ် _____ အလုပ်သမား
(_____)

လက်မှတ် _____ သက်သေ
(_____)

လက်မှတ် _____ သက်သေ
(_____)

สัญญาจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติลาว

สัญญาจ้างแรงงาน	Employment Contract
<p>สัญญาจ้างแรงงานนี้ทำขึ้นเมื่อ _____ ณ _____ ระหว่าง _____ ที่อยู่ปัจจุบัน _____</p> <p>(ซึ่งต่อไปในสัญญานี้จะเรียกว่า "นายจ้าง") ฝ่ายหนึ่งกับ _____ ที่อยู่ _____</p> <p>(ซึ่งต่อไปในสัญญานี้จะเรียกว่า "ลูกจ้าง") อีกฝ่ายหนึ่ง ทั้งสองฝ่ายตกลงทำสัญญาไว้ต่อกัน ดังมีข้อความต่อไปนี้</p>	<p>This agreement is made on _____ at _____ between _____ Address _____</p> <p>(hereinafter referred to as the "Employer") and _____ Address _____</p> <p>(hereinafter referred to as the "Employee") Both parties agree on the followings:</p>
<p>1. ตำแหน่งงานและอัตราค่าจ้าง นายจ้างตกลงจ้างลูกจ้างทำงานและลูกจ้าง ตกลงรับจ้างทำงานให้นายจ้างในตำแหน่ง _____ อัตราค่าจ้าง _____ ต่อเดือน/วัน/ชั่วโมง โดย ตกลงจะจ่ายค่าจ้างให้ทุกวันที่ _____ ของเดือน</p>	<p>1. Job Assignment and Wages The Employer hereby engages the Employee and the Employee agrees to work for the Employer in the capacity of _____ at the rate of _____ per/hour/day/month. The wage shall be paid on _____ day of the month.</p>
<p>2. ระยะเวลาการจ้างและสถานที่ทำงาน ระยะเวลาการจ้างมีกำหนด _____ เดือน/ปี เริ่มตั้งแต่วันที่ลูกจ้างเดินทางถึงประเทศไทย โดยมีสถานที่ ทำงาน ณ _____</p> <p>การต่อระยะเวลาของสัญญานี้สามารถกระทำ ได้โดยการตกลงของทั้งสองฝ่าย</p>	<p>2. Duration of Contract and Worksite The duration of the contract is for _____ month / year (s) starting from the day of arrival of the Employee in Thailand and the worksite is at _____</p> <p>The extension of the contract shall be mutually agreed upon between the Employer and the Employee</p>
<p>3. ชั่วโมงการทำงาน ชั่วโมงการทำงานปกติไม่เกิน _____ ชั่วโมง/วัน และใน 1 สัปดาห์ทำงาน _____ วัน</p>	<p>3. Working Hours The working hours shall not exceed _____ hours a day, _____ days per week.</p>

4. วันหยุด

4.1 นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุด
ประจำสัปดาห์โดยได้รับค่าจ้างสัปดาห์ละ _____ วัน

4.2 นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุด
ตามประเพณีไทยโดยได้รับค่าจ้างปีละ _____ วัน

4.3 เมื่อลูกจ้างทำงานครบ 1 ปี นายจ้าง
ตกลงจัดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้าง
เป็นเวลา _____ วัน

5. ค่าล่วงเวลาและค่าจ้างในวันหยุด

5.1 ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลา
ทำงานปกติ นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้ลูกจ้างใน
อัตรา _____

5.2 ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด
นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดให้ลูกจ้างในอัตรา
_____ ชั่วโมง/วัน

6. อาหาร

นายจ้างตกลงจัดอาหารให้ลูกจ้างทุกวัน
ทำงาน วันละ 3 มื้อ โดยค่าใช้จ่ายให้ตกลงกันเองระหว่าง
นายจ้างกับลูกจ้าง

7. ที่พัก

นายจ้างตกลงจะจัดที่พักอาศัยที่ปลอดภัย และ
ถูกสุขลักษณะให้แก่ลูกจ้าง โดยค่าใช้จ่ายเรื่องที่พักให้ตกลง
กันเอง ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

8. ค่ารักษาพยาบาล

นายจ้างตกลงจัดให้มีหรือจ่ายค่ารักษาพยาบาล
แก่ลูกจ้างตลอดระยะเวลาของสัญญา ทั้งในกรณีประสบอันตราย
เนื่องจากการทำงานและกรณีเจ็บป่วยอื่น ตลอดจนจ่ายค่าจ้าง
ระหว่างพักรักษาตัวและค่าทดแทนตามกฎหมาย

ในกรณีที่ลูกจ้างเสียชีวิต ค่าใช้จ่ายในการจัด
การศพให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบ

4. Holiday and Leave

4.1 The Employer shall arrange for the
Employee _____ day(s) off weekly with regular pay.

4.2 The Employer shall arrange for the
Employee _____ days off per year on Thai
official holidays with regular pay.

4.3 Annual leave of _____ days
shall be allowed by the Employer for the Employee
when completed one year employment with regular
pay.

5. Overtime

5.1 If the Employee works more than the
usual hours on the regular working day, the Employee
shall be paid extra for overtime by the Employer at
the rate of _____

5.2 If the Employee works on holidays,
the Employee shall be paid extra for overtime by
the Employer at the rate of _____ per hour/day

6. Food

The Employer shall provide to the
Employee three meals a day of working day and the
food expenses depend on the agreement of the
Employer and the Employee.

7. Accommodation

The Employer shall provide the
Employee safe and hygienic accommodation and
the accommodation expenses depend on the
agreement of the Employer and the Employee.

8. Medical Treatment

In the event of the Employee's illness or
accident caused by work during the period of the
contract, the Employer shall both provide all
necessary medical treatment free of charge to the
Employee, and in the meantime pay regular wage and
compensation on terms not less than those stipulated
by the law.

In the event of death of the Employee, all
expenses of managing the body will be under
responsibility of the Employer.

9. ค่าเดินทาง

นายจ้างจะจ่ายค่าเดินทางของลูกจ้างถึงประเทศไทย รวมทั้งจัดหาหนัรับส่งลูกจ้างจนถึงที่พัก และจ่ายค่าโดยสารกลับภูมิลำเนาของลูกจ้างในกรณีทำงานครบสัญญา ยกเว้นกรณีที่เป็นความผิดของลูกจ้าง หรือออกเลิกสัญญา

10. ข้อบังคับ

10.1 ลูกจ้างต้องเชื่อฟัง และปฏิบัติตามกฎ ข้อบังคับของบริษัทนายจ้าง ซึ่งกำหนดขึ้นภายใต้เงื่อนไข กฎหมาย และให้ความเคารพต่อขนบธรรมเนียมประเพณีไทย

10.2 ลูกจ้างต้องทำงานให้กับนายจ้างเท่านั้น ไม่ไปทำงานให้กับบุคคลอื่น

10.3 ลูกจ้างต้องไม่กระทำการใดๆ ในลักษณะ ขุนนถุประวัตรหรือร่วมตัวกระทำการในสิ่งผิดกฎหมาย

11. การบอกเลิกสัญญา

11.1 กรณีนายจ้างประสงค์บอกเลิกสัญญา นายจ้างต้องบอกกล่าวให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า 1 เดือน หรือ จ่ายเงินค่าจ้าง 1 เดือน แทนการบอกเลิกสัญญา หรือให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงานไทย รวมทั้งนายจ้างต้องจ่ายค่าเดินทางกลับประเทศให้แก่ลูกจ้างด้วย

11.2 กรณีลูกจ้างประสงค์บอกเลิกสัญญา ลูกจ้างต้องบอกกล่าวให้นายจ้างทราบล่วงหน้า 1 เดือน และ ต้องจ่ายค่าเดินทางกลับประเทศด้วยตนเอง

12. อื่นๆ

12.1 นายจ้างจะต้องอพยพลูกจ้างไปอยู่ใน สถานที่ปลอดภัย เมื่อเกิดวิกฤตการณ์ เช่น ภัยธรรมชาติ การ จลาจล การสู้รบ หรือการสงคราม และถ้าสถานการณ์ไม่เอื้ออำนวยให้ทำงานต่อไป นายจ้างต้องส่งลูกจ้างกลับประเทศ โดยนายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายทั้งหมด

12.2 เงื่อนไขอื่นที่มีได้ระบุในสัญญานี้ ให้ เป็นไปตามกฎหมาย

9. Travel and Transportation

The employer shall pay for the cost of Employee's travelling to Thailand as well as pay the arrangement for transportation to his assigned housing. The Employer shall also pay for the cost of the return travelling of the Employee to his country after he finish his working contract, except that the Employee is at fault or terminates the contract.

10. Obligation

10.1 The Employee shall abide by the rules and regulations of the Employer's company stipulated in conformity with the law, and shall respect the Thai traditions and customs.

10.2 The Employee shall work only for the Employee's company.

10.3 The Employee shall not engage in any unlawful activities such as protest or demonstration.

11. Termination of the Contract

11.1 In case the Employer terminates the contract, the Employer shall give one month notice to the Employee, or pay one month wage in lieu of giving notice, or otherwise act in conformity with the Thai labour law. The Employer shall thereby pay for the cost of the return travel of the Employee to his country.

11.2 In case the Employee terminates the contract, the Employee shall give a one month notice to the Employer and shall pay for his own expenses.

12. Others

12.1 In the event of natural disaster, riot, fighting or war the Employer shall evacuate the Employee to the safe area, and if the situation is no longer conducive for the continuity of work, the Employer shall repatriate the Employee and shall pay for all the expenses of the repatriation.

12.2 Other conditions not mentioned in this contract shall be in accordance with the stipulations of the law.

12.3 ในกรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตาม
เงื่อนไขแห่งสัญญาที่ข้อหนึ่งข้อใด หรือปฏิบัติไม่ครบถ้วน
ตามเงื่อนไขแห่งสัญญา นายจ้างยินยอมรับผิดชอบในความเสียหาย
ที่เกิดขึ้นแก่ลูกจ้างทุกประการ

สัญญาฉบับนี้ทำขึ้นทั้งภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และ
ภาษาลาว โดยจัดทำขึ้นเป็นสองฉบับมีข้อความถูกต้องตรงกัน
คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายต่างถือไว้ฝ่ายละหนึ่งฉบับ

คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายต่างเข้าใจข้อความในสัญญา
จึงได้ลงลายมือชื่อไว้ต่อหน้าพยาน

ลงชื่อ _____ นายจ้าง
(_____)

ลงชื่อ _____ ลูกจ้าง
(_____)

ลงชื่อ _____ พยาน
(_____)

ลงชื่อ _____ พยาน
(_____)

12.3 In case the Employer fails to
implement any of the conditions agreed in this
contract, in full or in part the Employer shall be
responsible for all the losses incurred to the employee.

Done in duplicate, one in both Thai, English
and Lao each being equally authentic, each party holding
one copy.

In witness whereof, the undersigned, having
fully understood the contents of the contract stated here-
in, have signed this agreement.

Signature _____ Employer
(_____)

Signature _____ Employee
(_____)

Signature _____ Witness
(_____)

Signature _____ Witness
(_____)

ສັນຍາຈ້າງແຮງງານ

ສັນຍາຈ້າງແຮງງານນີ້ເຮັດຂຶ້ນເມື່ອ _____ ທີ່ _____
ລະຫວ່າງ _____ ທີ່ຢູ່ປະຈຸບັນ _____

(ເຊິ່ງຕໍ່ໄປໃນສັນຍານີ້ຈະເອີ້ນວ່າ 'ນາຍຈ້າງ') ຢ່າຍຫນຶ່ງກັບ _____
ທີ່ຢູ່ _____

(ເຊິ່ງຕໍ່ໄປໃນສັນຍານີ້ຈະເອີ້ນວ່າ 'ລູກຈ້າງ') ອີກຢ່າຍຫນຶ່ງ ອີງຕາມຜ່ານຕົກລົງເຮັດສັນຍາໄວ້ດັ່ງກ່າວ ດັ່ງມີຂໍ້ຄວາມດັ່ງນີ້

1. **ຕຳແໜ່ງແລະອັດຕາຄ່າຈ້າງ**
ນາຍຈ້າງຕົກລົງຈ້າງລູກຈ້າງເຮັດວຽກແລະລູກຈ້າງ ຕົກລົງຮັບຈ້າງເຮັດວຽກໃຫ້ນາຍຈ້າງໃນຕຳແໜ່ງ _____
ອັດຕາຄ່າຈ້າງ _____ ຕໍ່ເດືອນ/ມື້/ຊົ່ວໂມງ ໂດຍຕົກລົງຈະຈ່າຍຄ່າຈ້າງໃຫ້ລູກຈ້າງເດືອນທີ _____ ຂອງເດືອນ

2. **ໄລຍະເວລາການຈ້າງແລະສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ**
ໄລຍະເວລາການຈ້າງມີກຳນົດ _____ ເດືອນ/ປີ ເລີ່ມຕົ້ນແຕ່ວັນທີລູກຈ້າງເດີນທາງຂອດປະເທດໄທ ໂດຍມີສະ
ຖານທີ່ເຮັດວຽກທີ່ _____

ການຕໍ່ໄລຍະເວລາຂອງສັນຍານີ້ສາມາດເຮັດໄດ້ ໂດຍການຕົກລົງຂອງທັງສອງຝ່າຍ

3. **ຊົ່ວໂມງການເຮັດວຽກ**
ຊົ່ວໂມງການເຮັດວຽກປົກກະຕິຕົວເກີນ _____ ຊົ່ວໂມງ/ມື້ ແລະ ໃນ 1 ອາທິດເຮັດວຽກ _____ ມື້

4. **ມື້ພັກ**
4.1 ນາຍຈ້າງຕ້ອງຈັດໃຫ້ລູກຈ້າງມື້ພັກປະຈຳອາທິດ ໂດຍໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງອາທິດລະ _____ ມື້
4.2 ນາຍຈ້າງຕ້ອງຈັດໃຫ້ລູກຈ້າງມື້ພັກຕາມປະເພນີໄທໂດຍໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງລະ _____ ມື້
4.3 ເມື່ອລູກຈ້າງເຮັດວຽກຄົບ 1 ປີ ນາຍຈ້າງຕ້ອງຈັດໃຫ້ລູກຈ້າງພັກຜ່ອນປະຈຳປີ ໂດຍໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງເປັນ
ເວລາ _____ ມື້

5. **ຄ່າລ່ວງເວລາແລະຄ່າຈ້າງໃນມື້ພັກ**

5.1 ຖ້ານາຍຈ້າງໃຫ້ລູກຈ້າງເຮັດວຽກເກີນເວລາເຮັດວຽກປົກກະຕິ ນາຍຈ້າງຕ້ອງຈ່າຍຄ່າລ່ວງເວລາໃຫ້ລູກຈ້າງໃນ
ອັດຕາ _____

5.2 ຖ້ານາຍຈ້າງໃຫ້ລູກຈ້າງເຮັດວຽກໃນມື້ພັກ ນາຍຈ້າງຈະຕ້ອງຈ່າຍຄ່າຈ້າງໃນມື້ພັກໃຫ້ລູກຈ້າງໃນອັດຕາ _____ ຊົ່ວໂມງ/ມື້

6. **ອາຫານ**

ນາຍຈ້າງຕົກລົງຈັດອາຫານໃຫ້ລູກຈ້າງຊາມື້ທີ່ເຮັດວຽກ ມື້ລະ 3 ເທື່ອ ໂດຍຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໃຫ້ຕົກລົງກັນເອງ

ລະຫວ່າງນາຍຈ້າງກັບລູກຈ້າງ

7. **ບ່ອນພັກເຊົາ**

ນາຍຈ້າງຕົກລົງຈະຈັດຢູ່ອາໄສທີ່ປອດໄພແລະຕົກລົງສະເລ່ຍໃຫ້ແກ່ລູກຈ້າງ ໂດຍຄ່າໃຊ້ຈ່າຍເມື່ອງບ່ອນ
ພັກເຊົາໃຫ້ຕົກລົງກັນເອງລະຫວ່າງນາຍຈ້າງແລະລູກຈ້າງ

8. **ຄ່າຮັກສາສະບາຍ**

ນາຍຈ້າງຕົກລົງຈັດໃຫ້ມີພະລັງຈ່າຍຄ່າຮັກສາສະບາຍແກ່ລູກຈ້າງຕະຫລອດໄລຍະເວລາຂອງສັນຍາ ທັງໃນກໍ
ລະນີປະສົບສັນຕະລາຍເນື່ອງຈາກການເຮັດວຽກແລະກໍລະນີເຈັບປ່ວຍອື່ນໆ ຕະຫລອດຈົນຈ່າຍຄ່າຈ້າງລະຫວ່າງພັກຮັກສາ

ຕົວແລະຄ່າທົດແທນຕາມກົດໝາຍ

ໃນກໍລະນີທີ່ລູກຈ້າງເສຍຊີວິດ ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໃນການຈັດການສົບ ໃຫ້ນາຍຈ້າງເປັນຕົ້ນສິບຕິດຊອບ

9. ຄຳເດີນທາງ

ນາຍຈ້າງຈະຈ່າຍຄ່າເດີນທາງຂອງລູກຈ້າງຮອດປະເທດໄທ ລວມທັງຈັດພາຫະນະຮັບສົ່ງລູກຈ້າງຈົນຮອດບ່ອນພັກເຊົາ ແລະຈ່າຍຄ່າໂດຍສານກັບພູມລຳເນົາຂອງລູກຈ້າງໃນກໍລະນີເຮັດວຽກຄົບສິ້ນຍາ ຍົກເວັ້ນກໍລະນີທີ່ເປັນຄວາມຕິດຂອງລູກຈ້າງ ຫລືບອກເລີກສັນຍາ

10. ຂໍ້ບັງຄັບ

- 10.1 ລູກຈ້າງຕ້ອງເຊື່ອຢັ້ງແລະປະຕິບັດຕາມກົດຂໍ້ບັງຄັບຂອງບໍລິສັດນາຍຈ້າງ ເຊິ່ງກຳນົດຂຶ້ນພາຍໃຕ້ເງື່ອນໄຂກົດໝາຍ ແລະໃຫ້ຄວາມເອົາລົບຕໍ່ຂະນົບທຳນຽມປະເພນີໄທ
- 10.2 ລູກຈ້າງຕ້ອງເຮັດວຽກໃຫ້ກັບນາຍຈ້າງເທົ່ານັ້ນ ບໍ່ໄປເຮັດວຽກໃຫ້ກັບບຸກຄົນອື່ນ
- 10.3 ລູກຈ້າງຕ້ອງບໍ່ກະທຳການໃດໆ ໃນລັກສະນະລວມຕົວປະທ້ວງຫລືລວມຕົວກະທຳໃນສິ່ງທີ່ຜິດກົດໝາຍ

11. ການບອກເລີກສັນຍາ

11.1 ກໍລະນີນາຍຈ້າງປະສົງບອກເລີກສັນຍາ ນາຍຈ້າງຕ້ອງບອກກ່າວລ່ວງໜ້າໃຫ້ລູກຈ້າງຮັບຮູ້ລ່ວງໜ້າ 1 ເດືອນຫລືຈ່າຍເງິນຄ່າຈ້າງ 1 ເດືອນ ແຜນການບອກເລີກສັນຍາ ຫລືໃຫ້ເປັນໄປຕາມກົດໝາຍຮ່ຽງງານໄທ ລວມທັງນາຍຈ້າງຕ້ອງຈ່າຍຄ່າເດີນທາງກັບປະເທດໄທແກ່ລູກຈ້າງດ້ວຍ

11.2 ກໍລະນີລູກຈ້າງປະສົງບອກເລີກສັນຍາ ລູກຈ້າງຕ້ອງບອກກ່າວລ່ວງໜ້າໃຫ້ນາຍຈ້າງຮັບຮູ້ລ່ວງໜ້າ 1 ເດືອນ ແລະຕ້ອງຈ່າຍຄ່າເດີນທາງກັບປະເທດໄທດ້ວຍຕົນເອງ

12. ອື່ນໆ

12.1 ນາຍຈ້າງຈະຕ້ອງອົບພະຍົບລູກຈ້າງໄປຢູ່ໃນສະຖານທີ່ປອດໄພ ເມື່ອເກີດວິກິດການເຊັ່ນ ໄພທຳມະຊາດ ການເກີດເຫດຄວາມບໍ່ສະຫງົບ ການສູ້ຮົບ ຫລືການສົງຄາມ ແລະຖ້າສະຖານະການບໍ່ເອື້ອອຳນວຍໃຫ້ເຮັດວຽກຕໍ່ໄປ ນາຍຈ້າງຕ້ອງສົ່ງລູກຈ້າງກັບປະເທດໄທ ນາຍຈ້າງເປັນຜູ້ອອກຄ່າໃຊ້ຈ່າຍທັງໝົດ

12.2 ເງື່ອນໄຂອື່ນທີ່ບໍ່ໄດ້ລະບຸໄວ້ໃນສັນຍານີ້ໃຫ້ເປັນໄປຕາມກົດໝາຍ

12.3 ໃນກໍລະນີທີ່ນາຍຈ້າງບໍ່ປະຕິບັດຕາມເງື່ອນໄຂແຫ່ງສັນຍານີ້ຂໍ້ໃດໜຶ່ງ ຫລືປະຕິບັດບໍ່ຄົບຖ້ວນຕາມເງື່ອນໄຂແຫ່ງສັນຍານີ້ ນາຍຈ້າງຍິນຍອມຮັບຜິດໃນຄວາມເສັຍຫາຍທີ່ເກີດຂຶ້ນແກ່ລູກຈ້າງທຸກປະການ ສັນຍາສະບັບນີ້ເຮັດຂຶ້ນທັງພາສາໄທ ພາສາອັງກິດ ແລະພາສາລາວ ໂດຍຈັດທຳຂຶ້ນເປັນສອງສະບັບມີຄວາມຖືກຕ້ອງກົງກັນຄູ່ສັນຍາທັງສອງຝ່າຍຕ່າງໆຖືໄວ້ຝ່າຍລະຫນຶ່ງສະບັບ

ຄູ່ສັນຍາທັງສອງຝ່າຍຕ່າງເອົາໃຈຄວາມໃນສັນຍານີ້ ຈຶ່ງໄດ້ລົງລາຍມີຊື່ໄວ້ຕໍ່ຫນ້າພະຍານ

ລົງຊື່ _____ ນາຍຈ້າງ
 (_____)
 ລົງຊື່ _____ ລູກຈ້າງ
 (_____)
 ລົງຊື່ _____ ພະຍານ
 (_____)
 ລົງຊື່ _____ ພະຍານ
 (_____)

สัญญาจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา

สัญญาจ้างแรงงาน	Employment Contract
<p>สัญญาจ้างแรงงานนี้ทำขึ้นเมื่อ _____ ณ _____ ระหว่าง _____ ที่อยู่ปัจจุบัน _____</p>	<p>This agreement is made on _____ at _____ between _____ Address _____</p>
<p>(ซึ่งต่อไปในสัญญานี้จะเรียกว่า "นายจ้าง") ฝ่ายหนึ่งกับ _____ ที่อยู่ _____</p>	<p>(hereinafter referred to as the "Employer") and _____ Address _____</p>
<p>(ซึ่งต่อไปในสัญญานี้จะเรียกว่า "ลูกจ้าง") อีกฝ่ายหนึ่ง ทั้งสองฝ่ายตกลงทำสัญญาไว้ต่อกัน ดังมีข้อความต่อไปนี้</p>	<p>(hereinafter referred to as the "Employee") Both parties agree on the followings:</p>
<p>1. ตำแหน่งงานและอัตราค่าจ้าง นายจ้างตกลงจ้างลูกจ้างทำงานและลูกจ้าง ตกลงรับจ้างทำงานให้นายจ้างในตำแหน่ง _____ อัตราค่าจ้าง _____ ต่อเดือน/วัน/ชั่วโมง โดย ตกลงจะจ่ายค่าจ้างให้ทุกวันที่ _____ ของเดือน</p>	<p>1. Job Assignment and Wages The Employer hereby engages the Employee and the Employee agrees to work for the Employer in the capacity of _____ at the rate of _____ per/hour/day/month. The wage shall be paid on _____ day of the month.</p>
<p>2. ระยะเวลาการจ้างและสถานที่ทำงาน ระยะเวลาการจ้างมีกำหนด _____ เดือน/ปี เริ่มตั้งแต่วันที่ลูกจ้างเดินทางถึงประเทศไทย โดยมีสถานที่ ทำงาน ณ _____</p>	<p>2. Duration of Contract and Worksite The duration of the contract is for _____ month / year (s) starting from the day of arrival of the Employee in Thailand and the worksite is at _____</p>
<p>การต่อระยะเวลาของสัญญานี้สามารถกระทำ ได้โดยการตกลงของทั้งสองฝ่าย</p>	<p>The extension of the contract shall be mutually agreed upon between the Employer and the Employee</p>
<p>3. ชั่วโมงการทำงาน ชั่วโมงการทำงานปกติไม่เกิน _____ ชั่วโมง/วัน และใน 1 สัปดาห์ทำงาน _____ วัน</p>	<p>3. Working Hours The working hours shall not exceed _____ hours a day, _____ days per week.</p>

4. วันหยุด

4.1 นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุด
ประจำปีสัปดาห์โดยได้รับค่าจ้างสัปดาห์ละ _____ วัน

4.2 นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุด
ตามประเพณีไทยโดยได้รับค่าจ้างปีละ _____ วัน

4.3 เมื่อลูกจ้างทำงานครบ 1 ปี นายจ้าง
ตกลงจัดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้าง
เป็นเวลา _____ วัน

5. ค่าล่วงเวลาและค่าจ้างในวันหยุด

5.1 ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลา
ทำงานปกติ นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้ลูกจ้างใน
อัตรา _____

5.2 ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด
นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดให้ลูกจ้างในอัตรา
_____ ชั่วโมง/วัน

6. อาหาร

นายจ้างตกลงจัดอาหารให้ลูกจ้างทุกวัน
ทำงาน วันละ 3 มื้อ โดยค่าใช้จ่ายให้ตกลงกันเองระหว่าง
นายจ้างกับลูกจ้าง

7. ที่พัก

นายจ้างตกลงจะจัดที่พักอาศัยที่ปลอดภัย และ
ถูกสุขลักษณะให้แก่ลูกจ้าง โดยค่าใช้จ่ายเรื่องที่พักให้ตกลง
กันเอง ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

8. ค่ารักษาพยาบาล

นายจ้างตกลงจัดให้มีหรือจ่ายค่ารักษาพยาบาล
แก่ลูกจ้างตลอดระยะเวลาของสัญญา ทั้งในกรณีประสบอันตราย
เนื่องจากการทำงานและกรณีเจ็บป่วยอื่น ตลอดจนจ่ายค่าจ้าง
ระหว่างพักรักษาตัวและค่าทดแทนตามกฎหมาย

ในกรณีที่ลูกจ้างเสียชีวิต ค่าใช้จ่ายในการจัด
การศพให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบ

4. Holiday and Leave

4.1 The Employer shall arrange for the
Employee _____ day(s) off weekly with regular pay.

4.2 The Employer shall arrange for the
Employee _____ days off per year on Thai
official holidays with regular pay.

4.3 Annual leave of _____ days
shall be allowed by the Employer for the Employee
when completed one year employment with regular
pay.

5. Overtime

5.1 If the Employee works more than the
usual hours on the regular working day, the Employee
shall be paid extra for overtime by the Employer at
the rate of _____

5.2 If the Employee works on holidays,
the Employee shall be paid extra for overtime by
the Employer at the rate of _____ per hour/day

6. Food

The Employer shall provide to the
Employee three meals a day of working day and the
food expenses depend on the agreement of the
Employer and the Employee.

7. Accommodation

The Employer shall provide the
Employee safe and hygienic accommodation and
the accommodation expenses depend on the
agreement of the Employer and the Employee.

8. Medical Treatment

In the event of the Employee's illness or
accident caused by work during the period of the
contract, the Employer shall both provide all
necessary medical treatment free of charge to the
Employee, and in the meantime pay regular wage and
compensation on terms not less than those stipulated
by the law.

In the event of death of the Employee, all
expenses of managing the body will be under
responsibility of the Employer.

9. ค่าเดินทาง

นายจ้างจะจ่ายค่าเดินทางของลูกจ้างถึงประเทศไทย รวมทั้งจัดหาหนัรับส่งลูกจ้างจนถึงที่พัก และจ่ายค่าโดยสารกลับภูมิลำเนาของลูกจ้างในกรณีทำงานครบสัญญา ยกเว้นกรณีที่เป็นความผิดของลูกจ้าง หรือบอกเลิกสัญญา

10. ข้อบังคับ

10.1 ลูกจ้างต้องเชื่อฟัง และปฏิบัติตามกฎ ข้อบังคับของบริษัทนายจ้าง ซึ่งกำหนดขึ้นภายใต้เงื่อนไข กฎหมาย และให้ความเคารพต่อขนบธรรมเนียมประเพณีไทย

10.2 ลูกจ้างต้องทำงานให้กับนายจ้างเท่านั้น ไม่ไปทำงานให้กับบุคคลอื่น

10.3 ลูกจ้างต้องไม่กระทำการใดๆ ในลักษณะ ชุมนุมประท้วงหรือรวมตัวกระทำการในสิ่งผิดกฎหมาย

11. การบอกเลิกสัญญา

11.1 กรณีนายจ้างประสงค์บอกเลิกสัญญา นายจ้างต้องบอกกล่าวให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า 1 เดือน หรือ จ่ายเงินค่าจ้าง 1 เดือน แทนการบอกเลิกสัญญา หรือให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงานไทย รวมทั้งนายจ้างต้องจ่ายค่าเดินทางกลับประเทศให้แก่ลูกจ้างด้วย

11.2 กรณีลูกจ้างประสงค์บอกเลิกสัญญา ลูกจ้างต้องบอกกล่าวให้นายจ้างทราบล่วงหน้า 1 เดือน และ ต้องจ่ายค่าเดินทางกลับประเทศด้วยตนเอง

12. อื่นๆ

12.1 นายจ้างจะคอยอพยพลูกจ้างไปอยู่ใน สถานที่ปลอดภัย เมื่อเกิดวิกฤตการณ์ เช่น ภัยธรรมชาติ การจลาจล การสู้รบ หรือการสงคราม และถ้าสถานการณ์ไม่เอื้ออำนวยให้ทำงานต่อไป นายจ้างต้องส่งลูกจ้างกลับประเทศ โดยนายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายทั้งหมด

12.2 เงื่อนไขอื่นที่มีได้ระบุในสัญญานี้ ให้ เป็นไปตามกฎหมาย

9. Travel and Transportation

The employer shall pay for the cost of Employee's travelling to Thailand as well as pay the arrangement for transportation to his assigned housing. The Employer shall also pay for the cost of the return travelling of the Employee to his country after he finish his working contract, except that the Employee is at fault or terminates the contract.

10. Obligation

10.1 The Employee shall abide by the rules and regulations of the Employer's company stipulated in conformity with the law, and shall respect the Thai traditions and customs.

10.2 The Employee shall work only for the Employee's company.

10.3 The Employee shall not engage in any unlawful activities such as protest or demonstration.

11. Termination of the Contract

11.1 in case the Employer terminates the contract, the Employer shall give one month notice to the Employee, or pay one month wage in lieu of giving notice, or otherwise act in conformity with the Thai labour law. The Employer shall thereby pay for the cost of the return travel of the Employee to his country.

11.2 in case the Employee terminates the contract, the Employee shall give a one month notice to the Employer and shall pay for his own expenses.

12. Others

12.1 in the event of natural disaster, riot, fighting or war the Employer shall evacuate the Employee to the safe area, and if the situation is no longer conducive for the continuity of work, the Employer shall repatriate the Employee and shall pay for all the expenses of the repatriation.

12.2 Other conditions not mentioned in this contract shall be in accordance with the stipulations of the law.

12.3 ในกรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขแห่งสัญญาหรือข้อหนึ่งข้อใด หรือปฏิบัติไม่ครบถ้วนตามเงื่อนไขแห่งสัญญานี้ นายจ้างยินยอมรับผิดชอบในความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่ลูกจ้างทุกประการ

สัญญาฉบับนี้ทำขึ้นทั้งภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษากัมพูชาโดยจัดทำขึ้นเป็นสองฉบับมีข้อความถูกต้องตรงกัน คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายต่างถือไว้ฝ่ายละหนึ่งฉบับ

คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายต่างเข้าใจข้อความในสัญญานี้ จึงได้ลงลายมือชื่อไว้ต่อหน้าพยาน

ลงชื่อ _____ นายจ้าง

(_____)

ลงชื่อ _____ ลูกจ้าง

(_____)

ลงชื่อ _____ พยาน

(_____)

ลงชื่อ _____ พยาน

(_____)

12.3 In case the Employer fails to implement any of the conditions agreed in this contract, in full or in part the Employer shall be responsible for all the losses incurred to the employee.

Done in duplicate, one in both Thai, English and Cambodia each being equally authentic, each party holding one copy.

In witness whereof, the undersigned, having fully understood the contents of the contract stated herein, have signed this agreement.

Signature _____ Employer

(_____)

Signature _____ Employee

(_____)

Signature _____ Witness

(_____)

Signature _____ Witness

(_____)

កិច្ចសន្យាការងារ

កិច្ចសន្យាការងារនេះ ធ្វើនៅថ្ងៃទី _____ នៅ _____
រវាង _____ អាសយដ្ឋាន _____

(ហៅថា "និយោជក") _____

និង _____

អាសយដ្ឋាន _____

(ហៅថា "និយោជិត") ។ ភាគីទាំងពីរ បានពិភាក្សាដូចខាងក្រោម:

១. ការងារ និងប្រាក់ឈ្នួល

និយោជក ជូននិយោជិតឱ្យធ្វើការឱ្យ ហើយនិយោជិត ចរភាពធ្វើការ ឱ្យនិយោជក _____ ក្នុងតម្លៃឈ្នួល
_____ ក្នុងម៉ោង/ថ្ងៃ/ខែ ។ ប្រាក់ឈ្នួល និងធ្វើការចូលរួម នៅថ្ងៃទី _____ ខែ _____ ។

២. រយៈពេលកិច្ចសន្យាការងារ និងកន្លែងការងារ

រយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារ មានរយៈពេល _____ ខែ/ឆ្នាំ ចាប់ផ្តើមពីថ្ងៃធ្វើដំណើរមកដល់ប្រទេសថៃ
និងកន្លែងការងារ នៅ _____
ការពន្យារពេលនៃកិច្ចសន្យានេះ ធ្វើឡើងដោយមានការពិភាក្សា រវាង និយោជក និងនិយោជិត ។

៣. ម៉ោងធ្វើការ

ម៉ោងធ្វើការមិនលើសពី _____ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ _____ ថ្ងៃក្នុង ១សប្តាហ៍ ។

៤. ថ្លៃបុណ្យ និងថ្លៃឈប់សំរាក

- ៤.១ និយោជក រៀបចំថ្លៃឈប់សំរាករយៈពេល _____ ថ្ងៃ ក្នុង ១ សប្តាហ៍ ។
- ៤.២ និយោជក រៀបចំថ្លៃឈប់សំរាករយៈពេល _____ ក្នុង ១ឆ្នាំ តាមថ្លៃឈប់សំរាកជាផ្លូវការរបស់ថៃ ។
- ៤.៣ ថ្លៃឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំរយៈពេល _____ ថ្ងៃត្រូវបាន អនុញ្ញាត ដោយនិយោជក

ដល់និយោជិតនៅពេលបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ រយៈពេលមួយឆ្នាំរហើយ ។

៥. ថែទាំសុខភាព

- ៥.១ ប្រសិនបើនិយោជិត ធ្វើការលើសពីម៉ោងធ្វើការធម្មតា នៅថ្ងៃ ធ្វើការ និយោជិត
នឹងទទួលបានប្រាក់លើកម៉ែត្រចំនួន _____ ។
- ៥.២ ប្រសិនបើនិយោជិតធ្វើការរំលែកចំណែក _____ រយៈពេលនិយោជិតនឹង _____ ទទួលបានប្រាក់លើកម៉ែត្របន្ថែមចំនួន
_____ ក្នុងមួយម៉ោង/ថ្ងៃ ។

៦. ការងារ

និយោជក នឹងផ្តល់អាហាររយៈពេល បីពេល ក្នុងមួយថ្ងៃ ក្នុងថ្ងៃធ្វើការ និងការចំណាយលើការងារផ្សេងៗទៀត
អាស្រ័យលើកិច្ចសន្យាការងារ រវាងនិយោជក និងនិយោជិត ។

៧. ការស្នាក់នៅ

និយោជក នឹងផ្តល់កន្លែងស្នាក់នៅប្រកបដោយសុវត្ថិភាព និងអនាម័យ និងការចំណាយលើការស្នាក់នៅផ្សេងៗទៀត ដល់និយោជិត
អាស្រ័យលើកិច្ចសន្យាការងាររវាងនិយោជក និងនិយោជិត ។

៨. ការច្បាប់

ក្នុងករណីនិយោជិត មានជម្ងឺ ឬគ្រោះថ្នាក់ដោយសារការងារ ក្នុងកំឡុងពេលកិច្ចសន្យាការងារ និយោជកនឹងទទួលខុសត្រូវ
ថ្លៃព្រាបាស ដល់និយោជិត ក្នុងពេលជាមួយគ្នាទៅវិញទៅហើយ ក៏ដូចជា ធ្វើការម្តងទៀតប្រាក់ឈ្នួលធម្មតា និងការសងជំងឺចិត្ត មិនលើសពី ៧ក្រសែ
ដែលមានលេខក្នុងក្របខ័ណ្ឌ ។
ក្នុងករណីនិយោជិតទទួលបានរយៈពេល និយោជកជាអ្នកទទួលខុសត្រូវ ក្នុងការចាត់ចែងសេវាដល់និយោជិត ។

៤. ការធ្វើដំណើរ និងដឹកជញ្ជូន

និយោជក និងទទួលខុសត្រូវរស់រាន់ការងារនិយោជកធ្វើដំណើររបស់ និយោជកមកកាន់ប្រទេសថៃ ក៏ដូចជាការចំណាយរស់រាន់ដឹកជញ្ជូន មកកាន់កន្លែងធ្វើការនៅប្រទេសថៃ និងនិយោជក ក៏នឹងទទួលខុសត្រូវលើការចំណាយរស់រាន់ការធ្វើដំណើរត្រឡប់មកស្រុកកំណើតវិញ ក្រោយពីកិច្ចសន្យាបានបញ្ចប់ លើកលែងតែនិយោជកមានកំហុស អ្វីមួយ ឬបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមុនកាលកំណត់ ។

១០. កាតព្វកិច្ចការងារ

១០.១ និយោជក ត្រូវគោរពទៅតាមច្បាប់ និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ ក្រុមហ៊ុន ដែលមានចែងស្របទៅតាមច្បាប់ និងគោរពតាមចំណុច ចំណាប់ និងប្រពៃណីរបស់ថៃ ។

១០.២ និយោជក ត្រូវធ្វើការឱ្យក្រុមហ៊ុន ដែលបានកិច្ចសន្យា ជាមួយ ។

១០.៣ និយោជក មិនត្រូវទាក់ទងនឹងសកម្មភាពទុកចោលឬបញ្ឈប់ការងារ ដូចជាការធ្វើការប្រឆាំង ឬធុតកម្មឡើយ ។

១១. ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ

១១.១ ក្នុងករណីនិយោជក ជាអ្នកបញ្ចប់កិច្ចសន្យា និយោជក នឹងធ្វើការជូនដំណឹងរយៈពេល មួយខែមុន ដល់និយោជក ឬត្រូវបើក ប្រាក់ល្មម មួយខែ ជំនួសការជូនដំណឹង ប្រើប្រាស់ប្រទេស ត្រូវអនុវត្ត ទៅតាម ច្បាប់ការងាររបស់ប្រទេសថៃ ។ ដូចនេះ និយោជក នឹងត្រូវ ធ្វើការទូទាត់លើការចំណាយរស់រាន់ការធ្វើដំណើរ ត្រឡប់មក ប្រទេសវិញរបស់និយោជក ។

១១.២ ក្នុងករណីនិយោជក ជាអ្នកបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារនេះ នោះនិយោជក ត្រូវជូនដំណឹងរយៈពេល មួយខែមុន ដល់និយោជក ហើយត្រូវធ្វើការទទួលខុសត្រូវលើការចំណាយដោយទូទាត់ ។

១២. ផ្សេងៗ

១២.១ ក្នុងករណីមានគ្រោះមហន្តរាយ កុហកម្ម វាចាប្រហារ ឬសង្គ្រាម និយោជកនឹងធ្វើការជំរឿននិយោជក ទៅកាន់តំបន់ សុវត្ថិភាព ហើយប្រសិនបើមានភាព មានលក្ខណៈមិនអាចបន្ត ការងារទៅទៀតបាន នោះនិយោជកនឹងត្រូវបញ្ជូននិយោជក ត្រឡប់ទៅមាតុភូមិវិញ និងទទួលរ៉ាប់រងលើការចំណាយរស់រាន់ការ ធ្វើមាតុភូមិវិញនេះ ។

១២.២ ឧក្រិដ្ឋផ្សេងទៀត ដែលមិនមានចែងនៅក្នុងកិច្ចសន្យា ការងារនេះ ត្រូវអនុវត្តទៅតាមច្បាប់ដែលមានស្រាប់ ។

១២.៣ ក្នុងករណីនិយោជក មិនបានអនុវត្តទៅតាមលក្ខខណ្ឌដែលបាន ឯកភាពគ្នានៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារនេះ និយោជកនឹងទទួលខុសត្រូវ ទាំងគ្រប់ ប្រដោយផ្នែកចំពោះការទូទាត់ របស់និយោជក ។

កិច្ចសន្យាការងារនេះ ធ្វើឡើងបីច្បាប់ ជាភាសាថៃ អង់គ្លេស និងជាភាសាខ្មែរ ដែលមានឌីផេរ៉ង់ស្យា ។ ភាគីទីមួយ ទទួលរក្សាទុក មួយច្បាប់ រៀបចំ ។

ភាគីទាំងពីរ បានអនុវត្តលើកិច្ចសន្យាការងារនេះ ដើម្បីជា សាក្សីភាពក្នុងការងារ និងចម្លងដល់ទាំងស្រុងឱ្យមន្ត្រីមន្ត្រីមន្ត្រីនៃកិច្ចសន្យា ការងារនេះ ។

ហត្ថលេខា _____	និយោជក
(_____)	
ហត្ថលេខា _____	និយោជិត
(_____)	
ហត្ថលេខា _____	សាក្សី
(_____)	
ហត្ថលេខា _____	សាក្សី
(_____)	

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นายอลงกต ฐานวัฒน์ศิริ เกิดวันที่ 3 พฤศจิกายน พ.ศ. 2528 ที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต จากภาควิชาวิศวกรรมโยธา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เมื่อปีการศึกษา 2550 เข้าศึกษาต่อในหลักสูตรปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมก่อสร้างและการบริหาร ภาควิชาวิศวกรรมโยธา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2552