การเรียกร้องสิทธิของแรงงานต่างด้าวเพื่อต่อรองกับนายจ้าง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร
The Claim of Alien Laborto Negotiate with Employers in Samutsakhon Province.

วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์[1] และ วสุพงศ์ คงพรปรารถนา[1]

[1]สาขาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
toptietree@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเรียกร้องสิทธิของแรงงานต่างด้าวเพื่อต่อรองกับนายจ้าง โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกับแรงงานต่างด้าวและนายจ้าง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งเป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการจ้างงาน แรงงานต่างด้าวมีการเรียกร้องให้นายจ้างปฏิบัติตามสัญญาข้อตกลงก่อนเริ่มงาน และปรับลักษณะงานให้เหมาะสมกับความสามารถส่วนบุคคล 2) ค่าจ้าง แรงงานต่างด้าวมีการเรียกร้องให้นายจ้างมีการปรับเพิ่มผลตอบแทนอย่างเป็นธรรมเช่นเดียวกับแรงงานไทย 3) สวัสดิการ แรงงานต่างด้าวเรียกร้องให้นายจ้างพิจารณาผลประโยชน์พิเศษที่นอกเหนือจากค่าแรง เนื่องจากแรงงานต่างด้าวมีความต้องการแตกต่างจากแรงงานไทย ดังนั้นนายจ้างควรรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะของแรงงานต่างด้าว มีการแก้ไขอย่างจริงจัง ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเท่าเทียมโดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ และแรงงานต่างด้าวควรมีการพัฒนาศักยภาพตนเอง เพื่อให้แข่งขันกับตลาดแรงงานได้

คำสำคัญ:การเรียกร้องสิทธิของแรงงานต่างด้าว,การต่อรองกับนายจ้าง

Abstract

This research aims to study the claims of alien labor to negotiate with employers by use in-depth interviews with Alien labor and employers in Samutsakhon Province which is the primary data.

The study found that: 1) Employment model, Alien labor have claim and an employer explain before starting work and give work to personal style can do. 2) Wage, alien labor have claim toemployers.Increase wages fairly, as Thai labor. 3) Welfare, alien labor to claim with employers for special benefits. Because of demand for alien labor is different as Thai labor. So employers should listen to problems and suggestions of foreign labor, solved seriously, Compliance with labor laws equally, regardless of race, and that foreign labor should learn more self-development so as to compete with the labor market.

Keywords: the claim of alien labor, negotiate with employers

บทนำ

นโยบายประชาคมอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความแข็งแกร่งทางเศรษฐกิจและเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของอาเซียนในตลาดโลก รวมถึงการคมนาคมที่เสรีขึ้น และด้วยรูปแบบการจ้างงานที่ซับซ้อน ในปัจจุบันมีความเลื่อนไหลไปมาระหว่างแรงงานภาคเกษตรกับแรงงานในระบบ ซึ่งอยู่ในสถานประกอบการและแรงงานนอกระบบซึ่งเป็นผู้ทำการผลิตที่บ้าน ขณะเดียวกันแรงงานไทยจำนวนหนึ่งซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานใน

ชนบท ก็มีการเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศอย่างต่อเนื่องมาหลายสิบปี ประเทศไทยจึงประสบกับภาวะขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือซึ่งยินดีรับค่าจ้างและสวัสดิการต่ำ จนทำให้เกิดการจ้างงานแรงงานข้ามชาติจำนวนมหาศาลทั้งในภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรมการผลิต และภาคบริการ (นภาพร อติวานิชยพงศ์, 2555) แต่แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ ไม่รู้กฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ของประเทศไทย และมีข้อจำกัดทางภาษาและเงื่อนไขการอนุญาตให้ทำงานที่จำกัดอยู่ในพื้นที่หรือจังหวัด รวมถึงการบริการและความช่วยเหลือจากรัฐบาลไทยไม่สามารถเข้าถึง ด้วยเหตุนี้เอง จึงเป็นช่องโหว่ ทำให้สถานประกอบการบางแห่งเอาเปรียบแรงงานข้ามชาติ (ชฤทธิ์ มีสิทธิ์, 2555)

หากบุคคลแต่ละคนรับรู้ว่าตนมีสิทธิในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง บุคคลนั้นจะพยายามป้องกัน สิทธิของตนไม่ให้ถูกกระทบกระเทือน หรือเมื่อใดก็ตามที่สิทธิของตนถูกละเมิด ก็จะต้องเรียกร้องให้ได้รับการแก้ไข เยียวยา หรือ ชดเชยความเสียหายที่เกิดขึ้น แต่ความจริงก็คือ แม้จะมีผู้ใช้แรงงาน บางส่วนที่รู้ว่าตนเองมีสิทธิ หรือรู้ว่าตนควรได้รับการปฏิบัติอย่างไร แต่เขาเหล่านั้นก็ไม่ได้รับการปฏิบัติที่ถูกต้องตามกฎหมายแรงงานและต้องทนยอมรับสภาพดังกล่าวทั้งด้วยความเต็มใจ และไม่เต็มใจ ปรากฏการณ์ดังกล่าวมักได้รับการอธิบายว่ามีเหตุผลเนื่องมาจากความจำเป็น ทางด้านเศรษฐกิจ และอำนาจการต่อรองน้อยกว่าของผู้ใช้แรงงาน (มงคล เจริญจิตต์, 2551)

จังหวัดสมุทรสาครมีแรงงานมาจากประเทศพม่ามากที่สุด รองลงไปเป็นลาวและกัมพูชา (วารสารประชากรและการพัฒนา, 2552) องค์กรเอกชนจำนวนมากได้ทำงานวิจัยเรื่องแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร โดยมีวัตถุประสงค์ต่างๆ กัน เช่นงานวิจัยเรื่องแรงงานมอญย้ายถิ่น ในการประชุมวิชาการประชากรศาสตร์แห่งชาติ 2550 กล่าวว่า แรงงานจากประเทศพม่านั้นประกอบด้วย กลุ่มชาติพันธุ์ต่างๆ โดยเฉพาะกลุ่มชาติพันธุ์มอญมีจำนวนมากที่สุดถึง 70 % นอกเหนือจากนั้นอีก 30 % เป็นกลุ่มชาติพันธุ์อื่นๆ เช่น กะเหรี่ยง ทวาย คะฉิ่น คะยา ไทยใหญ่ ปล่อง และพม่า ซึ่งมีผลต่อเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมในจังหวัดสมุทรสาคร(อัญญาณีสิทธิอาษา, 2554)

แม้ว่าปัจจุบันมีการศึกษาเกี่ยวกับการเรียกร้องสิทธิของแรงงานต่างด้าว อาทิ การพัฒนาแนวทางการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพ สิทธิมนุษยชนในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ประเทศไทยกับแนวคิดรัฐสวัสดิการ : ก้าวข้ามประชานิยม ความเหลื่อมล้ำทางสังคมของผู้ใช้แรงงานในภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ และแรงงาน กับ ความไม่เป็นธรรม ปัญหาและทางออก แต่ยังไม่มีผู้ใดศึกษาการวิจัยด้านการเรียกร้องสิทธิ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง การเรียกร้องสิทธิของแรงงานต่างด้าว เพื่อต่อรองอำนาจกับนายจ้าง โดยเฉพาะในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งมีแรงงานต่างด้าวมาอาศัยและประกอบอาชีพเป็นจำนวนมาก เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการแก้ไข้ปัญหาการเรียกร้องสิทธิ ที่เกิดจากความไม่เป็นธรรมในการจ้างงาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

การเรียกร้องสิทธิของแรงงานต่างด้าวเพื่อต่อรองกับนายจ้าง ที่เกิดจากรูปแบบการจ้างงาน ค่าจ้าง และสวัสดิการ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การเรียกร้องสิทธิของแรงงานต่างด้าว หมายถึงการกระทำที่แสดงถึง การรักษาผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร พึงได้รับ ด้วยการบอกกล่าว การแสดงสัญลักษณ์ อันเกิดจากการไม่ได้รับความเป็นธรรมด้านการจ้างงาน ได้รับผลตอบแทนไม่เที่ยงตรง และไม่ยุติธรรมของผลตอบแทนและสวัสดิการ
2. การต่อรองกับนายจ้างหมายถึงการแสดงพลังและศักยภาพของแรงงานต่างด้าว ในการโต้ตอบกับนายจ้าง รวมถึงการแชร์ข้อมูลระหว่างนายจ้างและแรงงานต่างด้าว ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาครให้ทราบถึงผลกระทบการการจ้างเพื่อได้รับการแก้ไข และเกิดความเข้าใจให้ตรงตามวัตถุประสงค์
3. รูปแบบการจ้างงาน หมายถึง การที่นายจ้างทำข้อตกลงกับแรงงานต่างด้าวเป็นสัญญาจ้างงาน โดยมีการให้ขอบเขตระยะเวลาการทำงานและระบุลักษณะงาน มีการส่งเสริมให้แรงงานต่างด้าวเรียนรู้หลายด้าน มีการปรับเลื่อนตำแหน่งโดยการประเมินประสิทธิภาพการทำงาน มีการให้อิสระในการตัดสินใจมีการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียมตามคุณค่าของงานและการทำงานที่เสี่ยงอันตราย

4. ค่าจ้าง หมายถึง ผลตอบแทนที่นายจ้างจ่ายเงินให้กับลูกจ้างตามข้อตกลงเพื่อแลกกับการทำงาน โดยมีการปรับเพิ่มผลตอบแทนให้ตามความเหมาะสมของตำแหน่ง ความสามารถและความรับผิดชอบตามหน้าที่ อีกทั้งมีการจ่ายเงินชดเชยในส่วนอื่น อาทิ เงินชดเชยการทำงานนอกเวลางาน การจ่ายเงินในวันหยุด

5. สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์ที่นายจ้างการมอบให้พิเศษนอกเหนือจากเงินเดือนประจำ อาทิ โบนัส เบี้ยขยัน ที่พักอาศัย การฝึกอบรม การรับฟังปัญหาและแก้ไข และวันหยุด เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานและมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

วิธีการดำเนินการวิจัย

สำหรับการศึกษาการดำเนินงานวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการเรียกร้องสิทธิของแรงงานต่างด้าวในรูปแบบการจ้างงาน ค่าจ้าง และสวัสดิการ

ศึกษาเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยวิธีสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวและนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร

นำข้อมูลที่ได้มาทั้งข้อมูลจากเอกสาร ผลงานวิจัย ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลภาคสนามมาวิเคราะห์และประมวลผล ตามประเด็นหัวข้อที่ได้วางไว้

นำข้อมูลที่ประมวลผลมาเรียบเรียงเขียนรายงาน และนำเสนอบัณฑิตวิทยาลัย ในรูปแบบของวิทยานิพนธ์ ในช่วงระหว่างทำการศึกษา เดือน มิถุนายน 2557 – มกราคม 2558

เสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาเรียกร้องสิทธิของแรงงานต่างด้าว

สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาการเรียกร้องสิทธิของแรงงานต่างด้าวเพื่อต่อรองกับนายจ้าง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร สามารถสรุปผลการศึกษาได้ตามวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

5.1รูปแบบการจ้างงาน

สัญญาการจ้างงาน -แรงงานต่างด้าวไม่ได้รับความยุติธรรมในด้านการจ้างงาน แรงงานต่างด้าวได้มีทำข้อตกลงของสัญญาจ้างงานโดยที่ไม่ได้ศึกษารายละเอียดของตัวสัญญา เมื่อแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานจึงพบว่าตนเองถูกเอาเปรียบในด้านการจ้างงานทั้งนี้เนื่องมาจากการสื่อสารด้านภาษา เนื่องจากแรงงานต่างด้าวไม่ได้รับการศึกษาในระดับสูง ดังนั้นแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จึงเซ็นตรับทราบสัญญาจ้างโดยไม่มีการศึกษาและทำความเข้าใจก่อนเริ่มงาน และไม่มีการอธิบายหรือชี้แจงข้อตกลงหรือระเบียบการปฏิบัติตัวก่อนเริ่มงาน แรงงานต่างด้าวจึงเรียกร้องสิทธิโดยการเจรจาต่อรองกับหัวหน้างาน แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ไม่มีทางเลือกเพราะมีภาระด้านครอบครัว

ลักษณะการทำงาน - คนไทยไม่นิยมทำงานหนัก ทำให้นายจ้าง แรงงานต่างด้าวจึงเข้ามาทดแทนแรงงานไทย แต่นายจ้างส่วนใหญ่มอบหมายงานให้แรงงานต่างด้าวปฏิบัติไม่ตรงกับพื้นฐานลักษณะเฉพาะบุคคลของแรงงาน แรงงานต่างด้าวจึงเกิดปัญหาทั้งทางสุขภาพกายและสุขภาพใจ ทำให้แรงงานต่างด้าวเรียกร้องสิทธิโดยอาศัยบุคคลที่สามที่มีสถานะทางสังคมสูงเพื่อหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้ากับนายจ้าง

ตำแหน่งงาน – แรงงานต่างด้าวมีอัตราการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานค้อนข้างต่ำ เป็นงานที่กึ่งไร้ฝีมือ ส่วนแรงงานไทยที่มีประสบการณ์จะได้รับการปรับจากพนักงานรายวันเป็นพนักงานรายเดือน ด้วยขีดจำกัดการศึกษาที่ไม่ได้สูงของแรงงานต่างด้าวทำให้ไม่สามารถพัฒนาตำแหน่งงานหรือสายงานได้ การเรียกร้องของแรงงานต่างด้าวจะใช้วิธีตามกฎเกณฑ์หรือประเพณีปฏิบัติของชุมชน นั้นคือ การไม่ยอมรับ ไม่เชื่อฟัง หัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานที่เป็นแรงงานไทย ที่มีลักษณะการทำงานและอายุการทำงานใกล้เคียงกับตนเอง

การประเมินประสิทธิภาพของการทำงาน - แรงงานด้าวไม่ได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลที่ นายจ้างประเมินโดยไม่ตรวจสอบ และไม่รู้จักพฤติกรรมและนิสัยของแรงงานต่างด้าว ให้คะแนนการประเมินที่ต่ำ ทำให้แรงงานต่างด้าวไม่พอใจในการประเมิน แต่แรงงานต่างด้าวไม่สามารถตอบโต้หรือเรียกร้องสิทธิกับนายจ้างได้ เนื่องจากเป็นการประเมินจาก

นายจ้างหากแรงงานต่างด้าวเรียกร้องสิทธิจะทำให้แรงงานต่างด้าวมีผลการประเมินที่ต่ำลงไปอีก แรงงานต่างด้าวที่ไม่มีภาระจึงลาออกเมื่อสิ้นปี เพื่อสมัครและหางานใหม่ ในทางตรงกันข้ามแรงงานต่างด้าวบางรายอดทนทำงานต่อเนื่องจากมีภาระที่ต้องดูแลและรับผิดชอบโดยเฉพาะครอบครัว

สภาพแวดล้อมในการทำงาน – มีลักษณะไม่ถ่ายเทไม่สะดวก รวมถึงอุปกรณ์ที่ชำรุดและไม่ได้รับการซ่อมแซมบำรุง จึงก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพ ปัญหาที่พบมากที่สุดคือเรื่องสภาพอากาศในการทำงาน มีพื้นที่ขนาดเล็กแต่มีจำนวนแรงงานที่เยอะ อุปกรณ์ไม่ได้รับการซ่อมแซมเป็นสาเหตุทำให้เกิดอุบัติเหตุในระหว่างการทำงาน รวมถึงสุขาที่ไม่ได้รับการทำความสะอาดอย่างเหมาะสม จึงทำให้เกิดแหล่งเพาะเชื้อโรค โดยเฉพาะอวัยวะจุดซ้อนเร้นทั้งของเพศชายและเพศหญิง แรงงานต่างด้าวมีการเรียกร้องสิทธิผ่านหัวหน้างาน และด้วยความจำเป็นในการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ ทำให้แรงงานต่างด้าวจะต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมนี้

5.2 ค่าจ้าง

การจ่ายเงินให้กับลูกจ้างตามข้อตกลง - ปัญหาการจ่ายเงินค่าจ้างไม่ครบ และจ่ายไม่ตรงวัน ตามข้อตกลงตามสัญญาจ้างงาน แรงงานต่างด้าวมักจะเรียกร้องสิทธิผ่านหัวหน้างานเพื่อตรวจสอบค่าแรงของตนเอง และมีการประท้วงและหากไม่ได้รับค่าแรงจนกว่าตนเองจะได้รับ นายจ้างจึงยอมจ่ายค่าแรงที่เหลือให้กับแรงงานต่างด้าว แต่จะได้รับในงวดถัดไปเสมอ

การปรับเพิ่มผลตอบแทนให้ตามความเหมาะสม - แรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์ในการทำงานจะได้รับผลตอบแทนเท่าเดิมหรือปรับเพิ่มเล็กน้อย แรงงานต่างด้าวบางรายมีหลายหน้างานตามที่ได้รับมอบหมาย แต่ได้รับค่าแรงเทียบเท่ากับแรงงานคนอื่น การเรียกร้องสิทธิของแรงงานต่างด้าวจะผ่านบุคคลที่สามคือ หน่วยงานและองค์กรต่างๆ ที่มาสอบถามตน ทั้งนี้แรงงานต่างด้าวไม่กล้าไปเรียกร้องผ่านหน่วยงานรัฐบาลหรือองค์กรเอกชนด้วยตนเอง และการปรับค่าจ้างตามความเหมาะสมก็ยังไม่มีการปรับขึ้นแต่อย่าง

การจ่ายเงินชดเชยการทำงานนอกเวลางาน - แรงงานต่างด้าวหาวิธีเพิ่มเงินด้วยการทำงานเกินเวลาของตนเองเพื่อให้ได้รับค่าแรงเพิ่มขึ้น ดังนั้นแรงงานต่างด้าวจะมีการจดบันทึกจำนวนชั่วโมงการทำงานที่เกินกว่าระยะเวลาทำงานปกติของตนเอง เมื่อค่าแรงออกมาจะมีการคาดเคลื่อนจากจำนวนชั่วโมงที่ตนเองจดไว้ เพราะนายจ้างจะหักออกครึ่งชั่วโมงหลังจากเวลาเลิกทำงานปกติ และก่อนเวลาเริ่มงานเพราะถือว่าเป็นเวลาพัก การเรียกร้องสิทธิของแรงงานต่างด้าวจะผ่านหัวหน้า เพื่อไม่ให้หักเงินตน แต่ไม่มีการแก้ไขหรือให้เงินแรงงาน เนื่องจากเป็นกฎหมายแรงงานให้แรงงานพัก หลักจากทำงานมาครบ 8 ชั่วโมง

การจ่ายเงินชดเชยในวันหยุด – นายจ้างอาศัยช่องว่างของกฎหมาย มาเอาเปรียบแรงงานต่างด้าวโดยการเลื่อนวันหยุดของแรงงานต่างด้าวให้ตรงกับวันหยุดนักขัตฤกษ์ ทำให้แรงงานต่างด้าวจะต้องเสียผลประโยชน์วันหยุดของตนเอง ส่วนในกรณีของการมาทำงานในวันหยุดนักขัตฤกษ์ แรงงานต่างด้าวจะต้องได้รับค่าแรง 3 เท่า แต่นายจ้างจะให้เพียงแค่ 2 เท่า แรงงานต่างด้าวมีการเรียกร้องผ่านหัวหน้างานขอให้ปรับวันหยุดของตนและของเพื่อน แรงงานต่างด้าวจึงหยุดงานเพิ่มโดยการลาป่วยเพื่อไปเอาใบรับรองแพทย์ มายื่นกับนายจ้าง เพื่อให้ได้รับเงินค่าแรงวันกรณีที่ตนหยุดแม้แรงงานต่างด้าวจะไม่ได้ป่วยจริงก็ตาม

5.3 สวัสดิการ

โบนัส - แรงงานต่างด้าวทุกคนจะติดตามความเคลื่อนไหวของผลประกอบการ และรอคอยการประกาศจากนายจ้างว่าจะได้รับเท่าใด เมื่อแรงงานต่างด้าวได้รับไม่เหมาะสมกับผลการประกอบกิจการ จึงเกิดการประท้วงขึ้น นอกจากนี้นายจ้างมักจะอ้างว่าผลประกอบการต่ำและขาดทุนและได้น้อย ซึ่งการประท้วงของแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จะพร้อมลาออกหากไม่ได้รับโบนัสตามที่เหมาะสม

เบี้ยขยัน - นายจ้างมีการให้เบี้ยขยันกับแรงงานต่างด้าวเพื่อเป็นแรงจูงใจให้แรงงานต่างด้าวไม่หยุดงาน และลางาน แต่นายจ้างกลับมีการจ้างหยุดงานเมื่อไม่มีวัตถุดิบในคลังเพื่อนำมา จึงทำให้แรงงานต่างด้าวไม่ได้รับค่าเบี้ยขยัน เนื่องจากนายจ้างจะถือว่าเป็นการหยุดงานเหมือนกัน แรงงานต่างด้าวจึงเรียกร้องโดยการเจรจาขอรับเบี้ยกับนายจ้างเนื่องจากตนไม่ได้รับความยุติธรรม นอกจากนี้แรงงานต่างด้าวยังเรียกร้องสิทธิเพื่อให้ตนสามารถลาป่วยได้โดยได้รับเบี้ยขยัน เนื่องจากการเจ็บป่วยเป็นเหตุสุดวิสัย ไม่เกี่ยวกับความขยัน

ที่พักอาศัย - แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จึงเช่าสถานที่พักเพื่ออยู่อาศัย สวัสดิการที่พักอาศัยฟรีจึงเป็นสวัสดิการที่แรงงานต่างด้าวประสงค์จะได้รับ แต่ทางนายจ้างส่วนใหญ่มีนโยบายสวัสดิการที่พักอาศัยฟรีให้เฉพาะแรงงานไทยเท่านั้น ซึ่ง

แสดงถึงการกดขี่ของนายจ้างกับแรงงานต่างด้าวและข้อแตกถึงการจัดชนชั้น แรงงานต่างด้าวมีการเรียกร้องสิทธิโดยการเจรา จากับเจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคล ผ่านจุดรับข้อร้องเรียน แรงงานอยากให้นายจ้างมีการดูแลอย่างทั่วถึง ไม่แบ่งเชื้อ เพราะแรงงานต่างด้าวก็ต้องมีที่พักอาศัยเป็นของตนเองเช่นกัน

วันหยุด - เมื่อถึงเทศกาลสำคัญ อาทิ วันสงกรานต์ วันปีใหม่ แรงงานไทยมักจะนิยมกลับบ้านบ้านเกิดภูมิลำเนาของตนเอง ได้ในระยะเวลา 3-4 วัน แต่แรงงานต่างด้าวกลับบ้านเกิดและภูมิลำเนาตัวเองต้องใช้ระยะเวลาอย่างน้อย 10 วัน ดังนั้น แรงงานต่างด้าวจึงไม่มีโอกาสกลับบ้านเกิดของตนเอง ทำให้แรงงานต่างด้าวต้องลาออกจากงานเพื่อกลับบ้านเกิด และต้องหาที่สมัครเข้าทำงานใหม่เมื่อกลับเข้ามาทำงานที่ประเทศไทย ทำให้แรงงานต่างด้าวเสียสิทธิประโยชน์ที่ต้องได้จากการทำงานกับนายจ้าง การเรียกร้องสิทธิของแรงงานต่างด้าวจะเรียกร้องผ่านนายจ้าง ให้มีการปรับเรื่องระยะเวลาและจำนวนของวันหยุด ให้เอื้อต่อการทำงานและการดำรงชีวิตของแรงงานต่างด้าว

อภิปรายผลการศึกษา

1.1 รูปแบบการจ้างงาน

สัญญาการจ้างงาน - จากผลการศึกษาพบว่าแรงงานต่างด้าวไม่เข้าใจตัวสัญญาการจ้างงานทั้งนี้มา ภาษาที่ใช้ในสัญญาไม่ตรงกับการใช้งาน นายจ้างจึงควรทำสัญญาจ้างงานเป็นภาษามอญด้วย เนื่องจาก และนายจ้างควรอธิบายข้อสัญญาเพิ่มเติมให้กับแรงงานต่างด้าวได้เข้าใจ ก่อนเริ่มงาน และแรงงานต่างด้าวเองควรสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับการรูปแบบการจ้างงาน เพื่อรักษาผลประโยชน์ของตนเอง นอกจากนี้ยังพบว่าแรงงานต่างด้าวมีการเรียกร้องสิทธิให้แก้ไขสัญญาการจ้างงาน ดังนั้นหากนายจ้างทำสัญญาการจ้างงานที่ไม่เหมาะสมและไม่เป็นธรรมแก่แรงงานต่างด้าว

ลักษณะการทำงาน - นายจ้างควรให้ผู้มีประสบการณ์ หรือผู้ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เหมาะสม เป็นผู้ปฏิบัติงาน โดยมีผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้กำกับดูแล เพราะอาจเกิดอุบัติเหตุขึ้นได้ จะทำให้การเกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้แรงงานต่างด้าวควรรู้ศักยภาพและพัฒนาตนเองในการทำงาน ทั้งจำเป็นต้องปฏิบัติตามกฎหมายและข้อปฏิบัติในการทำงานอย่างเคร่งครัด เพราะจะทำให้ลดอุบัติเหตุในการทำงาน และมีความสุขในการทำงาน พบว่าแรงงานต่างด้าวมีการเรียกร้องสิทธิโดยอาศัยบุคคลที่สาม ซึ่งมีสถานะทางสังคมสูงกว่า ได้แก่ แจ้งเรื่องกับเจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้เป็นเพราะแรงงานต่างด้าวไม่กล้าต่อรองกับนายจ้างและผู้ควบคุมการปฏิบัติงานของตน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน - สภาพแวดล้อมที่ถ่ายเทไม่สะดวก รวมถึงอุปกรณ์ที่ชำรุดและไม่ได้รับการซ่อมแซมบำรุง ซึ่งเป็นสถานที่ ที่ไม่เอื้อต่อการทำงานของแรงงานต่างทั้งต่างด้าวและไทย จึงส่งผลต่อสุขภาพและอนามัยของแรงงาน และอุบัติเหตุที่ไม่คาดคิดขึ้น แรงงานต่างด้าวมีการร้องเรียนผ่านหัวหน้างานให้มีการดูแลโดยเฉพาะสุขาอนามัย ทั้งนี้แรงงานต่างด้าวควรช่วยกันรักษาความสะอาดสุขา และหากพบเห็นวัสดุอุปกรณ์ที่ชำรุดหรือเสียหายควรรีบแจ้งไปยังเจ้าหน้าที่และนายจ้างให้มีการตรวจสอบและ นายจ้างควรมีการตรวจเช็คประสิทธิภาพการทำงานของเครื่องจักรอย่างละเอียด และควรตระหนักถึงผลกระทบที่ตามมา

ตำแหน่งงาน - แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ขาดวุฒิการศึกษา และเสียเปรียบเรื่องการสื่อสาร ดังนั้นแรงงานต่างด้าวจึงควรให้ความสำคัญเรื่องการศึกษาพัฒนาหาความรู้เพิ่มเติม นอกจากนี้นายจ้างควรยึดถือหลักคุณธรรมไม่เอาลัดเอาเปรียบแรงงานต่างด้าว ควรให้แรงงานต่างด้าวได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งเมื่อแรงงานต่างด้าวมีความสามารถและมีคุณสมบัติที่เหมาะสม และจัดให้แรงงานต่างด้าวได้รับการศึกษา การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง การเรียกร้องสิทธิของแรงงานต่างด้าวจึงเป็นลักษณะกฎเกณฑ์หรือประเพณีปฏิบัติของชุมชน โดยการไม่เชื่อฟัง แรงงานไทยที่ได้รับเลื่อนตำแหน่งหากมีลักษณะการทำงานและอายุการทำงานใกล้เคียงกับตนเอง

การประเมินประสิทธิภาพของการทำงาน - ผลของการประเมินประสิทธิภาพการทำงานไม่สมเหตุสมผลกับการปฏิบัติงานจริงของแรงงานต่างด้าว ซึ่งจะส่งผลต่อการปรับขึ้นตำแหน่งและค่าแรงของแรงงานต่างด้าว การเรียกร้องผ่านนายจ้างทำให้ผลของตนต่ำลง แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ไม่เรียกร้องสิทธินายจ้าง จึงลาออกจากงานไปสมัครยังบริษัทคู่แข่งนั้น นายจ้างจึงควรมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นธรรม รวมถึงใช้หลักเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานกับแรงงานด้วย

1.2 ค่าจ้าง

การจ่ายเงินให้กับลูกจ้างตามข้อตกลง - แรงงานต่างด้าวประสบปัญหาการได้รับค่าแรงล่าช้าและจ่ายค่าแรงไม่ตรงวัน ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวออกมาเรียกร้องนายจ้าง โดยการประท้วงเรียกร้องสิทธิ จนกว่าจะได้รับค่าแรงตามข้อตกลง ดังนั้นนายจ้างจึงควรมีระบบการจ่ายค่าแรงให้กับแรงงานต่างด้าวด้วยความเชี่ยวชาญ อีกทั้งยังสามารถจูงใจและทำให้แรงงานต่างด้าวเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

การปรับเพิ่มผลตอบแทนให้ตามความเหมาะสม - แรงงานต่างด้าวได้รับค่าจ้างขั้นต่ำตาม โดยไม่มีการปรับค่าแรงเพิ่มตามหน้าที่และความรับผิดชอบของแรงงานต่างด้าว ดังนั้นแรงงานต่างด้าวมีการเรียกร้องสิทธิที่จะได้รับอย่างเหมาะสม นายจ้างควรมีการปรับผลตอบแทนให้เหมาะสมตามความสามารถ ผลงานและมีความเป็นธรรม แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ที่เรียกร้องสิทธิผ่านบุคคลที่สามคือ หน่วยงานและองค์กรต่างๆ ที่มาสอบถามตน จึงแสดงให้ถึงการขาดความรู้ของแรงงานต่างด้าวในด้านการเรียกร้องสิทธิจากองค์กรภายนอก ดังนั้นแรงงานควรศึกษาข้อมูลและแนวทางการเรียกร้องสิทธิของตน นายจ้างควรมีการปรับการผลตอบแทนให้เหมาะสมกับหน้าที่ จะทำให้องค์กรมีแรงงานฝีมือที่จงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อองค์กร

การจ่ายเงินชดเชยการทำงานนอกเวลางาน – แรงงานต่างด้าวมีการเรียกร้องการจ่ายชดเชยการทำงานของตนกับนายจ้าง เนื่องจากนายจ้างเป็นบุคคลที่แรงงานต่างด้าวไว้ใจในฐานะผู้ปกครองของตน และการที่การจ่ายชดเชยการทำงานไม่ตรงกับแรงงานต่างด้าวคนอื่นเป็นเพราะความผิดพลาดของพนักงานในการคำนวณค่าแรง ทั้งนี้การเรียกร้องสิทธิของแรงงานต่างด้าวจะเรียกร้องโดยเจรจากับนายจ้างจนกว่าตนจะได้รับการจ่ายชดเชยการทำงานนอกเวลาของตน นอกจากนี้แรงงานต่างด้าวและนายจ้างยังมีความเข้าใจไม่ตรงกัน นายจ้างควรชี้แจงข้อมูลและข้อกำหนดให้แรงงานต่างด้าวทราบและเข้าใจ ทั้งนี้การจ่ายเงินชดเชยการทำงานนอกเวลา จะต้องให้เงินครบตามชั่วโมงการทำงานจริง เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แรงงานต่างด้าว

การจ่ายเงินชดเชยในวันหยุด - นายจ้างอาศัยช่องว่างของกฎหมายมาเอาเปรียบแรงงานต่างด้าว ทำให้แรงงานต่างด้าวไม่ได้รับความเป็นธรรมในการหยุดงาน แรงงานต่างด้าวจึงเรียกร้องขอความเป็นธรรมในเรื่องวันหยุดที่เหมาะสมและได้รับการจ่ายชดเชยในวันหยุดตามปกติตามประเพณีไทย และการที่แรงงานต่างด้าวไปเข้ารับการรักษาเพื่อนำใบรับรองแพทย์มาลาหยุดพร้อมได้ค่าแรงนั้น ส่งผลให้นายจ้างควบคุมยอดการผลิตต่อคนไม่ได้ นายจ้างจึงควรมอบความเป็นธรรมให้แก่แรงงานต่างด้าวเหมือนแรงงานไทย

1.3 สวัสดิการ

โบนัส - แรงงานต่างด้าวเกิดความไม่พอใจและเกิดการเรียกร้องสิทธิขึ้น เพราะโบนัสมีผลกระทบต่อทุกคน จึงประท้วงโดยการรวมกลุ่มจำนวนมาก ดังนั้นนายจ้างจึงควรประกาศข้อเกี่ยวกับผลตอบแทนจากการประกอบการของสิ้นปีนั้นๆ แรงงานต่างด้าวควรศึกษารายละเอียดและสอบถามนายจ้างก่อนมีการเรียกร้องสิทธิ นอกจากผลจะกระทบต่อการจัดการแล้วและเป็นมีผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กรด้วย

เบี้ยขยัน - นายจ้างให้กับแรงงานต่างด้าวเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้แรงงานต่างด้าวมาทำงานโดยไม่ดูศักยภาพของ ประสิทธิภาพในการทำงานจึงลดลง แรงงานต่างด้าวจึงเรียกร้องกับนายจ้างให้มีการลาป่วย เนื่องจากการจะทำให้ตนไม่ได้รับเบี้ยขยัน เมื่อการผลิตค้าในการผลิตนายจ้างจะจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อหยุดงานโดยให้ค่าแรงเป็น 75% ตามกฎหมายแรงงาน แรงงานต่างด้าวจะไม่ได้รับเบี้ยขยัน นายจ้างควรปรับเบี้ยเลี้ยงให้เหมาะสมกับความต้องการพื้นฐานของแรงงานต่างด้าว เพื่อการบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ เพื่อเป็นแรงจูงใจที่เหมาะสม

ที่พักอาศัย - สิทธิมนุษยชนจะต้องไม่แบ่งแยกเพศ หรือเชื่อชาติ แรงงานต่างด้าวนิยมทำงานใกล้สถานที่พักซึ่งเป็นห้องเช่าของตนเอง เพราะสะดวกในการเดินทางมาทำงาน ดังนั้นค่าใช้จ่ายในการเช่าจึงเป็นค่าใช้จ่ายหลักและสูงมากสำหรับแรงงานต่างด้าว แรงงานต่างด้าวจึงเรียกร้องกับนายจ้างให้มีนโยบายจัดที่พักเช่นเดียวกับแรงงานคนไทย ทั้งนี้เพราะหากแรงงานต่างด้าวมีสถานที่พักฟรีจะทำให้แรงงานต่างด้าวมีรายได้ที่มากขึ้นและแรงงานต่างด้าวจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทางด้านนายจ้างจึงควรพิจารณาความเหมาะสมในการจัดสรรสถานที่พัก เนื่องจากนายจ้างต้องการแรงงานไทยที่ในการติดต่อประสานงานและการจัดการ ดังนั้นแรงงานต่างด้าวจะต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ทัดเทียมการแข่งขันของตลาดแรงงาน

วันหยุด - แรงงานไทยจะนิยมหยุดงานเพื่อทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว โดยเฉพาะวันสงกรานและวันปีใหม่ แต่แรงงานต่างด้าวใช้เวลาเดินทางกลับภูมิลำเนาของตนต้องใช้เวลานานกว่าแรงงานไทย ดังนั้นหากแรงงานต่างด้างจะเดินทางกลับภูมิลำเนาของตนจำต้องลาออกจากการทำงานก่อนเมื่อกลับจากภูมิลำเนาแล้วจึงมาสมัครงานใหม่ แรงงานจะต้อง

เสียสิทธิต่างๆ ในการทำงาน ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวออกมาเรียกร้องสิทธิให้แยกวันหยุดออกจากเทศกาลไทย และให้ตนสามารถหยุดงานเพื่อเดินทางกลับภูมิลำเนาได้ โดยไม่อ้างอิงวันหยุดนักวันหยุดนักขัตฤกษ์ไทย เนื่องจากแรงงานต่างด้าวมีวิถีชีวิตต่างจากแรงงานไทย และทางนายจ้างควรปรับวันทำงานและวันหยุดให้เอื้อต่อการดำรงชีวิตของแรงงานต่างด้าว

ประโยชน์จากการวิจัย

ประโยชน์เชิงการจัดการธุรกิจและเชิงนโยบาย

จากการศึกษาการเรียกร้องสิทธิของแรงงานต่างด้าวเพื่อต่อรองกับนายจ้าง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาครในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับการเรียกร้องสิทธิของแรงงานต่างด้าวเพื่อต่อรองกับนายจ้าง ซึ่งการเรียกร้องสิทธินั้นจะต้องถูกกฎหมายด้วย และต้องศึกษาข้อมูลกฎระเบียบ ข้อสัญญาขององค์กรให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับแรงงานต่างด้าวเป็นอย่างมาก ซึ่งในครั้งนี้ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางจากปัญหาการวิจัย ดังนี้

1. ผลการจากศึกษา ชุมชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร มีสภาพเศรษฐกิจเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง แรงงานส่วนใหญ่ในอุตสาหกรรมเป็นแรงงานต่างกระจายอยู่ในทุกพื้นที่ ซึ่งในอนาคตมีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อยๆ ทั้งจากการเปิดประเทศอาเซียนและจากการตั้งครรภ์มีบุตรของแรงงานต่างด้าวภายในชุมชน การแข่งขันด้านแรงงานก็ยิ่งทวีความรุนแรงมากขึ้น เพราะแรงงานที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นนั้น มีทั้งแรงงานที่มีฝีมือและด้อยฝีมือ ดังนั้น ชุมชนควรร่วมกันจัดตั้งกลุ่มพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้เท่าเทียบกับแรงงานที่มีฝีมือ เพื่อลดปัญหาค่าแรงต่ำระหว่างแรงงานที่มีฝีมือและแรงงานด้อยฝีมือ ดังนั้นแรงงานต่างด้าวควรพัฒนาทักษะความสามารถของตนเองให้พร้อมแข่งขันในตลาดแรงงาน และทางนายจ้างเองควรส่งเสริมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้องค์กรมีแรงงานที่มีประสิทธิภาพพร้อมขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้า เพื่อป้องกันปัญหาการเรียกร้องสิทธิของแรงงาน

2. แรงงานต่างด้าวมีภาษาและวัฒนธรรมที่แตกต่างจากคน ในอีก 1ปีข้างหน้า มีนโยบายเปิดประเทศอาเซียนการคมนาคมสะดวก มีการทำการค้าอย่างเสรี ทำให้เกิดการแข่งขันแรงงานมากขึ้น อาจทำให้แรงงานต่างด้าวเสียเปรียบได้ ดังนั้นแรงงานต่างด้าวจึงควรศึกษาหาความรู้ และพัฒนาความสามารถของตนเองให้พร้อมแข่งขันในตลาดแรงงาน เพื่อไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ

3. นายจ้างควรส่งเสริมให้มีการจัดอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ตรงกับลักษณะของงาน และรองรับการขยายสายงานขององค์กร โดยเชิญวิทยากรผู้มีความรู้มาบรรยายขั้นตอนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและการรักษามาตรฐานขององค์กร เชิญผู้ทรงคุณวุฒิประเทศพม่า มาสอนเทคนิคการพัฒนาฝีมือในด้านต่างๆ ให้องค์กรมีการขับเคลื่อนให้มีผลประกอบการที่ดีขึ้น

4. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการศึกษาถึงพฤติกรรมของแรงงงานต่างด้าวเพื่อสร้างกลยุทธ์และเทคนิควิธีต่างๆ ในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ และปรับทิศทางขององค์กรได้อย่างที่ถูกต้อง

5. นายจ้างควรมีจุดรับข้อร้องเรียกเพื่อทราบถึงปัญหาและแก้ไขได้อย่างรวดเร็ว ให้มีจุดให้รับคำปรึกษาแก่แรงงานต่างด้าว เพื่อเปิดโอกาสให้แรงงานต่างด้าวได้แสดงความคิดเห็น เพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาองค์กร

ประโยชน์เชิงทฤษฎี

จากการศึกษาการเรียกร้องสิทธิของแรงงงานต่างด้าวเพื่อต่อรองกับนายจ้าง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ควรมีการนำแนวคิดทฤษฎีผลตอบแทนและรูปแบบการจ้างงงานมาปรับใช้ในบริหารจัดการทรัพยากรโดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการให้ผลตอบแทนการจ้างงาน ในการเอื้อต่อการบริโภคสินค้าและการใช้บริการของแรงงานต่างด้าวที่ดี จะส่งผลต่อศักยภาพและประสิทธิภาพของทั้งแรงงานต่างด้าวและองค์กร และจากการศึกษาการเรียกร้องสิทธิของแรงงานต่างด้าวเพื่อต่อรองกับนายจ้าง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ข้อค้นพบที่ได้สามารถเป็นแนวทางให้นายจ้างและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำประเด็นปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น สามารถนำไปพัฒนาและปรับการดูแลจัดการแรงงานให้ดียิ่งขึ้นได้ จากผลการศึกษาในครั้งนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีผลตอบแทน รูปแบบการจ้างงาน และการเยียวยา ซึ่งอาจได้ข้อมูลไม่หลากหลาย ดังนั้น ควรมีการศึกษาวิจัยโดยใช้หลักทฤษฎีคุณภาพชีวิต ว่ามีการดำรงชีวิตที่เหมาะสมหรือไม่อย่างไร วิธีการแบบใดที่จะสามารถลดปัญหาการเรียกร้องสิทธิของแรงงานต่างด้าวได้

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาแรงงานต่างด้าวที่อาศัยและทำงานอยู่ในเขตชุมชนและการประกอบการที่มีที่ตั้งอยู่ในอำเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งเป็นชุมชนที่มีความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจในเขตปริมณฑล ดังนั้น ควรมีการศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างชุมชนที่มีแรงงานต่างด้าวอาศัยและทำงานอยู่ จำนวนมากเช่นกัน อาทิ แรงงานต่างด้าวที่อาศัยและทำงานอยู่ใน อำเภอเมือง จังหวัดอยุธยา เป็นต้น ว่ามีปัญหาการเรียกร้องสิทธิที่แตกต่างกันหรือไม่

ครั้งต่อไปควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับกลยุทธ์ในการปรับตัวของนายจ้าง ว่ามีกลยุทธ์ที่ใช้เพื่อแก้ไขอย่างไร วิธีการแบบใดที่จะสามารถแก้ไขปัญหาการเรียกร้องสิทธิของแรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งสองฝ่าย

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาจากอาจารย์ ดร. วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้วิจัยรวมทั้งอาจารย์ประพล เปรมทองสุข ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย ส่งผลให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของทุกท่านเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาหลักสูตรและการนิเทศทุกท่านที่ให้ความรู้ ให้คำแนะนำและประสบการณอันมีค่ายิ่งแก่ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณเจ้าของหนังสือ วารสาร เอกสาร และวิทยานิพนธ์ทุกเล่ม ที่ช่วยให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์ ขอบคุณพี่ๆ เพื่อนๆ และน้องๆ ชาวหลักสูตรและการนิเทศทุกคนที่ให้คำแนะนำและกำลังใจตลอดมา

ขอขอบพระคุณนายจ้าง และแรงงานต่างด้าว ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดียิ่งในการเก็บรวบรวมการวิจัยส่งผลให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการวิจัยจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี คุณค่าหรือประโยชน์อันเกิดจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาแด่พระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ที่อบรมสั่งสอน ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจอย่างดียิ่งเสมอมา

เอกสารอ้างอิง

ชมสุภัค ครุฑกะ. (2554). การศึกษาสมรรถนะสากลของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยรามคำแหงเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน.**วิจัยรามคำแหง (มนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์)**,56(2),63.

นภาพร อติวานิชยพงศ์และคณะ. (2555).**แรงงานกับความไม่เป็นธรรม ปัญหาและทางออก โครงการพัฒนาความเป็นธรรมทางสังคมเพื่อสุขภาวะ.** ปริญญาดุษฎีบัณฑิตสาขาเศรษฐศาสตร์ มหาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประสิทธิ์ ไหมสีเสน. (2550). **ความต้องการและความพึงพอใจต่อการได้รับความช่วยเหลือของผู้ประสบภัยพิบัติคลื่นยักษ์สึนามิในจังหวัดกระบี่.** ปริญญามหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

มงคล เจริญจิตต์. (2551). **การรับรู้กฎหมายของผู้ใช้แรงงานในกิจการขนาดย่อม.** นิติศาสตรมหาบัณฑิตสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วรวิทย์เจริญเลิศและนภาพรอติวานิชยพงศ์ (2546).**การพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจน และคนด้อยโอกาส : กลุ่มแรงงานในภาคอุตสาหกรรม.** ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์การเมือง มหาบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุทธิชัย ฤทธิธรรม. (2552). ข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการประมงมหาชัย (พ.ศ. 2555).**ประชากรและการพัฒนา**,29(2), 2-4.

สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร. (2556). **การจ้างงานแรงงานต่างด้าว**. เข้าถึงเมื่อ 20 มีนาคม. เข้าถึงได้จาก http://www.samutsakhon.go.th/support40853/source/worker53.pdf

สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร. (2552). **แผนการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของกรุงเทพมหานคร ปี 2558.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อนิวัช แก้วจำนง. (2552). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์ = Human resource management**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยทักษิณ.

อัญญาณี สิทธิอาษา. (2554). **แนวทางปฏิบัติงานทางคดีโดยใช้กระบวนการทางนิติวิทยาศาสตร์ในประเทศไทย ศึกษากรณีคดีอาชญากรรมที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร.** ปริญญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชานิติวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

NovaBizz. (2552). **ทฤษฎีลำดับความต้องการ (Hierachy of Needs Theory)**. เข้าถึงเมื่อ 20 มีนาคม 2558, เข้าถึงได้จากhttp://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/Need_Theories.htm