

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา บริษัท บริษัท บี.ฟู้ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด จังหวัดลพบุรี<sup>1</sup>  
Human Resource management, Case study of B.Foods Product International  
Company Limited, Lopburi Province

กฤตินันท์ บัวมาศ<sup>2</sup>

Kritinant Buamas

ศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ จุลปานนท์<sup>3</sup>

Professor Dr.Waraporn Julpanont

รองศาสตราจารย์ ดร.ดำรงศักดิ์ จันทไทย์<sup>4</sup>

Associate ProfessorDr.Damrongsak Chanthothai

## บทคัดย่อ

การวิจัยศึกษาครั้งนี้เป็นศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา บริษัท บริษัท บี.ฟู้ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด จังหวัดลพบุรี มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาขั้นตอนวิธีการสรรหาแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานและการเลิกจ้างงานของแรงงานต่างด้าวของบริษัท บี.ฟู้ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด 2. เพื่อศึกษาปัญหาของแรงงานต่างด้าวที่ถูกยกเลิกการจ้างงานและได้มีการแจ้งออกจากการงานของแรงงานต่างด้าวของบริษัท บี.ฟู้ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด 3. เพื่อศึกษาวิธีการแก้ไขปัญหาต่างด้าวของบริษัท บี.ฟู้ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด รูปแบบการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา บริษัท บริษัท บี.ฟู้ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด จังหวัดลพบุรี รูปแบบการวิจัยเชิงเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญผู้จัดการฝ่ายสรรหาทรัพยากรบุคคล เจ้าหน้าที่งานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดลพบุรี เจ้าหน้าที่งานจัดหางานจังหวัดลพบุรี จำนวน 4 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) ผลการศึกษาพบว่า ขั้นตอนวิธีการสรรหาแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานและการเลิกจ้างงานของแรงงานต่างด้าวของบริษัท บี.ฟู้ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด มีดังนี้มีอยู่ 2 วิธี ตามกำหนดของภาครัฐ คือ 1) รับสมัครจากแรงงานต่างด้าวภายในประเทศตามช่วงระยะเวลาการประกาศของกรม. และแรงงานต่างด้าวที่ออกจกนายจ้างรายเดิมที่อยู่ใน 2) การนำเข้าจากต่างประเทศ (กัมพูชา) ตามบันทึกความเข้าใจข้อตกลงระหว่างรัฐต่อรัฐ MOU โดยการยื่นคำร้องความต้องการขอนำเข้าแรงงานต่างด้าว ต่อสำนักจัดหางานจังหวัดฯ กรมการจัดหางาน ตามขั้นตอนข้อกำหนด ของหน่วยงานภาครัฐ

ปัญหาของแรงงานต่างด้าวที่ถูกยกเลิกการจ้างงานและได้มีการแจ้งออกจากการงานของแรงงานต่างด้าวของบริษัท บี.ฟู้ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่ากรณีที่ถูกจ้างต่างชาติไม่ได้ในประเทศไทย (เดินทางออกนอกประเทศไปแล้ว) นายจ้างจะต้องเป็นผู้ดำเนินการแจ้งพนักงานที่ทำงานแทนลูกจ้างการแจ้งพนักงานที่ทำงานสามารถยื่นล่วงหน้าก่อนวันสิ้นสุดการทำงานได้ 21 วัน โดยระบุวันที่ออกจากการงานให้ชัดเจนในจดหมายเอกสารประกอบการแจ้งพนักงานที่ทำงานข้างต้น ไม่สามารถนำมาใช้อ้างอิงในการยื่นที่สำนักงานอาคารจัดรัศจามจรี หรือตรวจคนเข้าเมืองในพื้นที่ต่างจังหวัดได้ เพราะอำนาจของตรวจคนเข้าเมืองแต่ละพื้นที่นั้นไม่เหมือนกัน จึงขอแนะนำให้โทรสอบถามข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองในพื้นที่นั้นก่อนดำเนินการส่งคำร้องในการรับแรงงานต่างด้าวมีการกระทำผิดกฎหมายเนื่องจากกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยและขาดความประสมพันธ์ให้แรงงานต่างด้าวเข้าใจถึงกติกาในการอาศัยอยู่ราชอาณาจักรและไม่ได้ดำเนินการเอกสารตามที่กฎหมายกำหนดเมื่อเลิกจ้างนายจ้างคนใหม่ไม่ได้ทำการแจ้งให้หน่วยงานทราบมีการลักลอบในการ

ทำงานพิเศษและไม่ได้มีการกักโรคหรือตรวจสอบสุขภาพบางคนมาทั้งครอบครัวไม่ยินยอมกลับประเทศต้นทางเนื่องจากการย้ายของครอบครัวมาอาศัยเลยหนีนายจ้างไปแล้วไปเป็นแรงงานผิดกฎหมายไม่

วิธีการแก้ไขปัญหาต่างตัวของบริษัท บี.ฟู้ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ควรมีการบูรณาการข้อมูลการเข้าทำงานและออกจากงานของแรงงานต่างด้าว ร่วมกันระหว่างกรมการจัดหางานและตรวจคนเข้าเมือง เพื่อจะได้ตรวจสอบสถานะของแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในประเทศไทยอย่างถูกต้องตามกฎหมาย การทำความเข้าใจในกฎกติกาในการดำเนินการของแรงงานต่างด้าวในการเข้ามาทำงานและลดขั้นตอนการดำเนินการตรวจสอบวีซ่าของแรงงานต่างด้าว ประจํานายจ้างควรมีการเอาใจใส่ในตัวแรงงานต่างด้าวลดปัญหาการเปลี่ยนแปลงนายจ้างโดยผิดกฎหมายหรือหลบหนีเขาไปทำงานต่อโดยไม่ได้รับอนุญาตว่าตรวจสอบแรงงานต่างด้าวเป็นประจำทุกเดือนมีการตรวจสอบจากหน่วยงานรัฐในการรับแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานให้กับนายจ้างเพื่อตรวจชั้นเรื่องกฎหมายที่นายจ้างต้องรู้มีการทำสัญญากับประเทศต้นทางให้ชัดเจนเมื่อเกิดปัญหาแรงงานหนีจ้างนายจ้างและไม่ได้ดำเนินการส่งคำร้องการเปลี่ยนนายจ้างหรือต่อวีซ่ากำหนดให้โทษการกระทำความผิดร้ายแรงมากขึ้น

คำสำคัญ บริหาร ทรัพยากร

#### **Abstract:**

This research study is about Human resource management, case study of B. Foods Products International Company Limited, Lopburi Province The objective is to study the procedures for recruiting foreign workers to work and their termination. To study the problems of foreign workers who quit their jobs and leave their jobs. and to study how to solve the problem of foreign workers at B.Foods Products International Company Limited. The key informants are those who have important duties related to the operation of foreign workers. The tools used to collect data were interviews, regulations, laws, and academic documents. Related research. The results of the study found that

1. Procedures for recruiting foreign workers to work and the dismissal of foreign workers of B Food Products Company. International Co., Ltd. There are 2 methods as follows, as determined by the government: 1) Recruiting foreign workers within the country according to the announcement period of the Cabinet and foreign workers leaving the same employer who are in 2) Importing from Foreign country (Cambodia) according to the memorandum of understanding, state-to-state MOU, by submitting a request to import foreign workers. To the Provincial Employment Office Department of Employment according to the requirements steps of government agencies

2. The problem of foreign workers whose employment has been terminated and notification of their dismissal from the work of foreign workers of B. Food Products Company. International Co., Ltd. From the results of data analysis, it was found that in cases where foreign employees are not in Thailand (has already left the country) The employer must be the one to notify the employee of leaving work duties on behalf of the employee. Notification of leaving work duties Can be submitted 21 days in advance of the end of work by clearly specifying the date of leaving work in the letter supporting the notification of leaving work duties above. Cannot be used as a reference when submitting at the Chamchuri Square Building office. or check immigration in other provinces Because the powers of immigration in each area

are different. Therefore, it is recommended that you call and ask for information from the immigration officer in that area before submitting a request to accept foreign workers who have committed illegal acts because the laws change frequently and there is a lack of communication for foreign workers to understand the rules. If you are residing in the Kingdom and do not complete the documents as required by law when you terminate your employment, the new employer does not notify the agency, there is illegal work, and there is no quarantine or health examination. Some people have their entire family unwilling to return to their country of origin because of the family's move to live there and have fled their employer and are unable to become illegal workers.

3. How to solve the foreign problem of B Food Products Company International From the results of the data analysis, it was found that information on entry and exit of foreign workers should be integrated. jointly between the Department of Employment and Immigration In order to check the status of foreign workers who are legally in Thailand. Understanding the rules and regulations for foreign workers entering to work and reducing the visa inspection process for foreign workers assigned to employers should be attentive to foreign workers and reduce the problem of changing employers incorrectly. the law or escape and go to work without permission. Foreign workers are inspected on a monthly basis. There are inspections from government agencies when accepting foreign workers to work for the employer in order to inspect the employer's legal issues. You must know that there is a clear contract with the country of origin. When there is a problem of workers fleeing their employer and not submitting a request to change employers or renewing their visa, the punishment for committing an offense will be more serious.

Keywords: resource management

Keywords: management, resource

## บทนำ

การโยกย้ายถิ่นฐาน คือ การที่บุคคลเคลื่อนย้ายออกจากท้องถิ่นของตนเอง เพื่อออกไปหาถิ่นที่อยู่ใหม่ที่สภาพความ  
ความเป็นอยู่ที่ดีกว่าซึ่งอยู่ภายในประเทศ กับบุคคลเคลื่อนย้ายถิ่นฐานออกไปนอกประเทศของตน (อารุณี จิตรปฎิมา, 2555)  
ปรับสถานะกลายเป็นแรงงานข้ามชาติหรือแรงงานต่างด้าวสาเหตุหลักของการเคลื่อนย้ายออกมาจากถิ่นฐานของตนเอง สาเหตุ  
หลักส่วนมากมาจากองค์ประกอบทางด้านปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด (Pull - Push Hypothesis) ที่แตกต่างกันออกไป  
ผลกระทบมาจากสภาวะด้านเศรษฐกิจและด้านการเมืองการปกครองของประเทศต้นทาง การถูกจูงใจด้วยอัตราค่าจ้างที่สูง  
กว่า มีโอกาสที่ดีกว่า อัตราการว่างงาน ความยากจน ประชากรมีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน คุณภาพชีวิตอยู่ในเกณฑ์ต่ำ  
ความด้อยด้านการพัฒนา ความเสื่อมสลายของสิ่งแวดล้อม ความขัดแย้งอย่างรุนแรง การกดขี่ภายในประเทศ ความไม่เท่าเทียม  
ของค่าแรงค่าจ้างและรายได้มีความแตกต่างกัน

แรงงานต่างด้าว หมายถึง บุคคลซึ่งไม่มีสัญชาติไทยแต่ได้เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยอาศัยแรงกาย  
ความรู้ ความสามารถ เพื่อรับค่าจ้างค่าแรง หรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งในอดีตแรงงานต่างด้าวได้เดินทางเข้ามาในประเทศไทยใน  
ลักษณะของแรงงานระบบไพร่ที่สังกัดขุนมูลนายต่างๆ หรือแรงงานเชลยที่เกิดการกวาดต้อนผู้คนเมื่อขณะศึกสงครามเพื่อเข้า  
มาใช้เป็นแรงงาน ซึ่งได้มีการกล่าวถึงปรากฏในบันทึกพงศาวดาร

ปัจจุบันแรงงานต่างด้าวมียุ่อย่างมากมายในประเทศไทยจนกลายเป็นเป็นเรื่องคุ้นชินกันไป โอกาสที่ได้พบเห็นแรงงานต่าง  
ด้าวที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการร้านอาหาร ตลาด โรงงานอุตสาหกรรม และสถานที่ก่อสร้าง เห็นได้ชัดว่าในปัจจุบัน  
ความต้องการในการใช้แรงงานต่างด้าวไร้ทักษะมีเพิ่มมากขึ้น ในขณะที่เดียวกันคนไทยได้รับการสนับสนุนในด้านการศึกษามาก  
บังคับที่สูงขึ้น อีกทั้งแรงงานต่างด้าวหรือคนต่างด้าวมักมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทำให้การสื่อสารระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง  
ให้ทำงานได้อย่างราบรื่นมีความรู้ความเข้าใจในงาน นายจ้างจึงไม่ต้องสั่งงานซ้ำซ้อนไปมา ทำให้แรงงานต่างด้าวมีประโยชน์  
และความจำเป็นต่อนายจ้างเป็นอย่างมาก (ภคสิริ แอนิหน, 2561, หน้า 24)

บริษัท บี.ฟู๊ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ตั้งอยู่ ตำบลช่องสาริกา อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี เป็น  
โรงงานอุตสาหกรรม ประกอบกิจการ การฆ่าสัตว์, ฆ่าหั่นไก่ และไก่ปรุงสุกพร้อมทาน มีกำลังการผลิตไก่ชำแหละอยู่ที่  
22,910 ตันต่อปี มีพนักงานฝ่ายการผลิต โดยส่วนหนึ่งเป็นแรงงานคนไทยที่อาศัยอยู่ในพื้นที่จังหวัดลพบุรีและอาศัยอยู่ในพื้นที่  
จังหวัดใกล้เคียง และอีกส่วนหนึ่งเป็นแรงงานต่างด้าว โดยมีเจ้าหน้าที่ฝ่ายสรรหาทรัพยากรบุคคลรับผิดชอบในการนำเข้า  
แรงงานต่างด้าว (MOU) และตามประกาศกระทรวงแรงงานและประกาศกระทรวงมหาดไทยเมื่อมีมติของคณะรัฐมนตรี ให้  
สามารถรับขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่ยังพำนักอาศัยอยู่ในราชอาณาจักรและทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาต

สาเหตุของปัญหา เพื่อทราบถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของ บริษัท บี.ฟู๊ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชั่นแนล  
จำกัด จังหวัดลพบุรี  
วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาขั้นตอนวิธีการสรรหาแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานและการเลิกจ้างงานของแรงงานต่างด้าวของ  
บริษัท บี.ฟู๊ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัญหาของแรงงานต่างด้าวที่ถูกยกเลิกการจ้างงานและได้มีการแจ้งออกจากงานของแรงงานต่างด้าว  
ของบริษัท บี.ฟู๊ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
3. เพื่อศึกษาวิธีการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวของบริษัท บี.ฟู๊ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

## ขอบเขตของการศึกษา

ศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา บริษัท บี.ฟู๊ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด จังหวัด  
ลพบุรี โดยผู้วิจัยมีขอบเขต ดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตของพื้นที่ โรงงานอุตสาหกรรมอาหาร บริษัท บี.ฟู๊ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ตำบลช่องสาริกา  
อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี

2. ขอบเขตของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย ผู้จัดการฝ่ายสรรหาทรัพยากรบุคคลของ บริษัท บี.ฟู้ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด เจ้าพนักงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดลพบุรี และเจ้าพนักงานจัดหางานจังหวัดลพบุรี

3. ขอบเขตเนื้อหา เน้นในเรื่องของการสรรหาแรงงานต่างด้าว โดยการนำเข้าแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานภายใต้บันทึกความเข้าใจว่าด้วยการจ้างงานระหว่างรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทยกับรัฐบาลแห่งชาติอื่น (MOU) ปัญหาอุปสรรคแรงงานต่างด้าวที่ถูกยกเลิกการจ้างงานและได้มีการแจ้งออกจากงานและแนวทางในการแก้ไขปัญหา

4. ขอบเขตของเวลาในการทำวิจัย ช่วงเวลาที่กำหนดของการทำวิจัย ตุลาคม พ.ศ. 2566 ถึง ธันวาคม พ.ศ. 2566

#### **นิยามศัพท์เฉพาะ**

1. แรงงานต่างด้าว ที่กล่าวถึงในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง แรงงานต่างด้าวสามสัญชาติ (เมียนมา กัมพูชา และลาว) ที่ทำงานอยู่โรงงานอุตสาหกรรมบริษัท บี.ฟู้ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

2. เจ้าหน้าที่จัดหางาน หมายถึง เจ้าหน้าที่ของสำนักงานจัดหางาน ที่ดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตให้แรงงานต่างด้าว ทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรมอาหาร บริษัท บี.ฟู้ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

3. เจ้าพนักงานตรวจคนเข้าเมือง หมายถึง เจ้าพนักงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดลพบุรี ที่ดำเนินการด้านบริการคนต่างด้าวของโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร บริษัท บี.ฟู้ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ที่อยู่ในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดลพบุรี

#### **ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

1. ได้รับทราบขั้นตอนการสรรหาแรงงานต่างด้าวรวมถึงการเลิกจ้างและการแจ้งออกจากงานสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินการขั้นตอนในการสรรหา

2. ได้รับทราบถึงปัญหาเพื่อนำไปสู่การแก้ไขแรงงานต่างด้าวหลังจากถูกเลิกจ้างและออกจากงานแล้วได้รู้ถึงปัญหาที่แท้จริงและสามารถนำไปแก้ไขในส่วนที่เป็นปัญหาได้ถูกต้อง

3. ได้ทราบวิธีการแก้ไขปัญหาปัญหาต่างด้าวของบริษัท บี.ฟู้ดส์โปรดักส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ซึ่งสามารถนำไปเป็นประโยชน์บริษัทอื่นในการจัดการแรงงานต่างด้าว

#### **แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว**

##### **ความเป็นมาของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย**

ศรัณญา แก้วบุญเรือง (2561, หน้า 26) ได้รายงานไว้ว่า สาเหตุหลักในการจ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา มีอยู่ 2 ประการ คือ การขาดแคลนแรงงานไทย เพราะในบางอาชีพแรงงานไทยไม่ทำ เนื่องจากสภาพการทำงานสกปรก ยากลำบาก เสี่ยงต่อปัญหาสุขภาพและร่างกาย เช่น ประมงทะเล ปศุสัตว์ สวนยางพารา เป็นต้น และเกิดการขาดแคลนแรงงานในช่วงฤดูกาลของภาคการเกษตร เนื่องจาก แรงงานไทยถอนตัวจากการเป็นลูกจ้างภาคเอกชน (ทั้งที่เป็นลูกจ้างภาคเกษตรและนอกภาคเกษตร) เพื่อกลับไปช่วยครัวเรือนทำการเกษตร และอีกสาเหตุหนึ่ง คือ แรงงานต่างด้าวมียาค่าจ้างที่ต่ำกว่า แรงงานไทย จากเหตุผลดังกล่าวนำมาสู่การผ่อนผันให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวตาม มติคณะรัฐมนตรี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539 ถึงปัจจุบัน เพื่อเป็นการป้องกันแก้ไขปัญหที่อาจกระทบ ต่อความมั่นคงของประเทศ

##### **ทฤษฎีการบริหารแรงงานต่างด้าว**

ภัคสิริ แอนิน (2561, หน้า 120-125) ได้อธิบายว่า การย้ายถิ่นระหว่างประเทศ (International Migration) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัยเพื่อการดำรงชีพและทำกิจกรรมต่างๆ เป็นระยะเวลาหนึ่งซึ่งนานกว่า 1 ปี นอกจากนี้ยังมีแนวคิดของนักเศรษฐศาสตร์ นีโอคลาสสิกที่อธิบายถึงสาเหตุการย้ายถิ่นว่าเป็นเหตุผลด้านเศรษฐกิจจึงเป็นการย้ายถิ่นเพื่อการมีงาน ทำและเป็นกลุ่มแรงงานเพื่อให้ได้ค่าจ้างสูงขึ้น และมีโอกาสได้งานทำ ดังนั้นมนุษย์จึงย้ายถิ่นไปหาที่ ที่ก้าวหน้าทางเศรษฐกิจมากกว่า และมีตัวแปรที่เป็นผลต่อการย้ายถิ่นที่อยู่ก็คือ ค่าใช้จ่ายในการอพยพ และประเภทของงานที่จะได้ทำ ผู้ย้ายถิ่นจำนวนหนึ่งสามารถกลายสภาพเป็นผู้ตั้งถิ่นฐานได้เมื่อตัดสินใจปักหลักใช้ชีวิตในประเทศที่เข้าไปประกอบอาชีพและดำรงชีวิตที่ใหม่นั้นเป็นส่วนใหญ่ คนต่างด้าว จากประเทศเพื่อนบ้านที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยถือได้ว่าเป็นการ

ย้ายถิ่นระหว่างประเทศ (International Migration) ในลักษณะการย้ายถิ่นข้ามประเทศเข้ามาอยู่ในประเทศไทยพอจะจำแนกได้ เป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. การย้ายถิ่นเข้าประเทศไทยมาอยู่อย่างถาวร (Permanent Migration) หมายถึง บุคคล ต่างด้าวที่ย้ายมาจากต่างประเทศ มีความตั้งใจจะเข้ามาอยู่ยาวนานกว่า 1 ปี
2. การย้ายถิ่นเข้าประเทศไทยมาอยู่ชั่วคราว (Temporary Migration) หมายถึง บุคคล ต่างด้าวที่ย้ายมาจากประเทศอื่น มีความตั้งใจจะเข้ามาทำงานประกอบอาชีพ โดยประเทศ (ไทย) ผู้รับ เข้ามานั้นเป็นผู้ว่าจ้างให้เข้ามาทำงานชั่วคราว และพร้อมที่จะผลักดันส่งกลับประเทศต้นสังกัดของ บุคคลผู้นั้นเมื่อไม่มีการผ่อนผันแล้ว
3. ผู้มาเยี่ยมเยียน (Visitor) หมายถึง บุคคลที่เข้ามาอยู่ภายในประเทศ (ไทย) โดยไม่ได้ ทำงานหรือฝึกงาน รวมทั้งผู้ที่เข้ามาแล้วต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่นเลี้ยงดู
4. พวกที่อยู่ในประเทศนั้นเป็นประจำ (Resident) หมายถึง บุคคลที่กลับเข้าสู่ประเทศ (ไทย) อีกหลังจากได้ไปอยู่ต่างประเทศมาแล้วไม่เกิน 1 ปี

### สถานการณ์แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

กรมการจัดหางาน สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว (2566) ได้รายงานไว้ว่า เดือนมกราคม 2566 คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร มีจำนวน 3,310,090 คน เพิ่มขึ้นร้อยละ 40.73 เมื่อเทียบกับเดือนเดียวกันของปีที่ผ่านมา (จำนวน 2,352,063 คน) และเมื่อเทียบกับเดือนที่ผ่านมา (จำนวน 2,994,453 คน) เพิ่มขึ้นร้อยละ 10.54

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โยชิตา บุญชื่น(2563) ศึกษาเรื่องการศึกษาแนวทางการบริหารแรงงานสัมพันธ์ เพื่อลดความขัดแย้ง ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง ในสถานประกอบกิจการด้วยระบบทวิภาคี กรณีศึกษา : นายจ้าง ลูกจ้าง และสถานประกอบกิจการในจังหวัดสมุทรปราการ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษารูปแบบ กระบวนการ วิธีการ ปัญหา อุปสรรคและแนวทาง การแก้ไข ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง ในสถานประกอบกิจการด้วยระบบทวิภาคี ในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้วิธีวิจัยเอกสารและวิจัย สนาม ในส่วนของกรณีศึกษา ได้เก็บรวบรวม ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยวิธีการ สัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่แน่นอนจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 8 คน ผลการวิจัยพบว่า 1. รูปแบบ กระบวนการ และวิธีการในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง ในสถานประกอบกิจการด้วยระบบทวิภาคี คือ วิธีการบริหารงานแบบครอบครัว ใช้การ จัดกิจกรรม ร่วมกัน 2. ปัญหา และอุปสรรคในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ ในสถานประกอบกิจการมีสาเหตุจาก หลายปัจจัย คือด้านกฎหมายที่เกิดจากความ คิดเห็นไม่ตรงกัน การตีความข้อกฎหมายด้านเศรษฐกิจเป็น ปัญหาหลักที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง ด้านการเมืองที่เกิดจาก นโยบายของพรรคการเมืองที่ส่งผลต่อการยื่น ข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ด้านสังคมไม่ค่อยมีผลต่อการทำให้เกิด ข้อขัดแย้ง ด้านเทคโนโลยี ที่แรงงานยังปรับเปลี่ยนไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง 3. แนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค คือ ใช้หลักการท างานเชิงรุก ใช้ระบบการปรึกษาหารือ การเข้าไปทำความเข้าใจก่อนที่จะเกิดข้อขัดแย้งหรือ ข้อพิพาทแรงงาน โดยการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์และการสร้างความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์แบบหุ้นส่วน การสร้างระบบทวิภาคีให้เข้มแข็ง สร้างทัศนคติ ส่งเสริมให้ลูกจ้าง เพิ่มทักษะเพื่อพัฒนาตนเองให้ก้าวทันต่อโลกในอนาคต

กัญญารัตน์ ทูสาวุธ (2562) การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตแรงงานข้ามชาติ กรณีศึกษา แรงงานสัญชาติพม่าเขตตำบลมหาชัย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่า ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าก่อนที่จะเดินทางเข้ามาเป็นแรงงานในประเทศไทยนั้น มีคุณภาพชีวิตที่อยู่ในระดับเกณฑ์ที่ต่ำ การทำงานนั้นหนักมากเพราะมีคน ต้องการที่จะทำงานเยอะ แต่งานที่มีให้ทำน้อยมาก รายได้ทั้งเดือนส่วนใหญ่จะอยู่ที่ 3,000-4,000 บาท เนื่องจากปัญหา ภายในประเทศส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจภายในประเทศ เมื่อได้เข้ามาทำงานในประเทศไทยแล้วคุณภาพชีวิตของแรงงานข้าม ชาติดีขึ้นจากเมื่อก่อน ในระดับที่แรงงานข้ามชาติพึงพอใจ อีกทั้งการทำงานของแรงงานข้ามชาติในเขตมหาชัย จังหวัด สมุทรสาคร มีความเสี่ยงจากอันตรายน้อยจากการทำงานภายใต้สถานประกอบการ ทั้งในอุตสาหกรรมต่อเนื่องทางทะเล และ ในด้านเกษตรกรรม ทั้งนี้อาจพบปัญหาเล็กน้อยในสถานที่ทำงาน เช่น ปัญหาด้านภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร การเลือกปฏิบัติ

โดยเฉพาะการมีแรงงานใหม่เข้ามาปฏิบัติงาน โดยนายจ้างหรือผู้ประกอบการจะใช้มาตรการและแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว อย่างไรก็ตามแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยมีทั้งที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมายและผิดกฎหมาย แต่ส่วนใหญ่จะเข้ามาโดยผิดกฎหมาย เพราะการเข้าออกตามแนวชายแดนกระทำได้ง่ายมีหลายช่องทางทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐควบคุมดูแลไม่ทั่วถึง อีกทั้งเจ้าหน้าที่ของรัฐบางคนประพฤติตัวเป็นนายหน้าหาแรงงานข้ามชาติให้กับนายจ้างในประเทศ ในส่วนของการใช้ชีวิตของแรงงานข้ามชาติในเขตมหาชัย จังหวัดสมุทรสาคร พบว่าการดำเนินชีวิตประจำวันนั้นดีขึ้นจากเดิมที่เคยใช้ชีวิตก่อนเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย แต่อาจเกิดการกดดันจากทัศนคติที่ไม่ดีของคนไทยและมักจะถูกก่อกวนโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ ส่งผลให้มีความเป็นอยู่ที่ต้องหลบ ๆ ซ่อน ๆ ภาครัฐและภาคเอกชนควรให้การสนับสนุนและให้ความเป็นธรรมแก่แรงงานข้ามชาติ

## รูปแบบของการวิจัย

รูปแบบการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษา บริษัท พี.ฟู๊ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด จังหวัดลพบุรี ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

## วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้ผู้วิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล มีดังนี้การสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองทุกขั้นตอน เพื่อศึกษาการพัฒนาพระภิกษุและสามเณรของสำนักเรียนพระปริยัติธรรมวัดสุทัศนเทพวรารามตามแนวทางการนำนโยบายไปสู่ปฏิบัติ ตามวัตถุประสงค์การศึกษา

## กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการทำวิจัย คือ บุคลากรของการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษา บริษัท พี.ฟู๊ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ได้แก่ ผู้จัดการฝ่ายสรรหาทรัพยากรบุคคล เจ้าหน้าที่งานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดลพบุรี เจ้าหน้าที่งานจัดหางานจังหวัดลพบุรี

## เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยการศึกษานี้ผู้วิจัยมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 4 ประเด็น มีดังนี้ ประเด็นที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ตำแหน่ง มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด ให้เลือกตอบ จำนวน 1 ข้อ ประเด็นที่ 2 ขั้นตอนวิธีการสรรหาแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานและการเลิกจ้างงานของแรงงานต่างด้าว จำนวน 1 ข้อ ประเด็นที่ 3 ปัญหาของแรงงานต่างด้าวที่ถูกยกเลิกการจ้างงานและได้มีการแจ้งออกจากงานของแรงงานต่างด้าว จำนวน 1 ข้อ

ประเด็นที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาต่างด้าวจำนวน 1 ข้อ

## การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้ผู้วิจัยมีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ศึกษาข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการอธิบายข้อค้นพบ ที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัวโดยใช้แบบสัมภาษณ์ การบรรยายให้สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ในการวิจัย บรรยายต่อเนื่องแบบพรรณนาโวหาร (Descriptive) ให้เชื่อมโยง มีเหตุผล สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิดในการวิจัย และเพื่อตอบคำถามการวิจัยในเรื่องการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษา บริษัท พี.ฟู๊ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด จังหวัดลพบุรี

## ผลการศึกษา

วัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาขั้นตอนวิธีการสรรหาแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานและการเลิกจ้างงานของแรงงานต่างด้าวของบริษัท บี ฟุตส์โปรดักส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ขั้นตอนวิธีการสรรหาแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานและการเลิกจ้างงานของแรงงานต่างด้าวของบริษัท บี ฟุตส์โปรดักส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด มีดังนี้มีอยู่ 2 วิธี ตามกำหนดของภาครัฐ คือ 1) รับสมัครจากแรงงานต่างด้าวภายในประเทศตามช่วงระยะเวลาการประกาศของ กรม. และแรงงานต่างด้าวที่ออกจากรายจ้างรายเดิมที่อยู่ใน 2) การนำเข้าจากต่างประเทศ (กัมพูชา) ตามบันทึกความเข้าใจข้อตกลงระหว่างรัฐต่อรัฐ MOU โดยการยื่นคำร้องความต้องการขอนำเข้าแรงงานต่างด้าว ต่อสำนักจัดหางานจังหวัดฯ กรมการจัดหางาน ตามขั้นตอนข้อกำหนด ของหน่วยงานภาครัฐ ขั้นตอนการยื่นขอคำร้องขอนำเข้าคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ 2. ส่งคำร้องความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว 3. ดำเนินการของประเทศต้นทาง 4. การยื่นคำขอรับอนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าว 5. การอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศ 6. การเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักร 7. มีการตรวจสอบสุขภาพ 8. เดินทางไปประกอบการมีการรับแจ้งที่อาพักอาศัยของคนต่างด้าวเข้ามาทำงานว่าอาศัยอยู่ที่ใดเพื่อแจ้งในตำรวจคนเข้าเมือง ทราบและรายงานตัวตน 90 วันและมีการต่อวีซ่าให้กับคนต่างด้าวนายจ้างยื่นแบบคำร้องขอคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัดลพบุรี 2. สำนักงานจัดหางานจังหวัดลพบุรี มีหนังสือแจ้งความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวผ่านสถานทูต ประเทศต้นทางประจำประเทศไทยไปยังประเทศต้นทาง 3. ประเทศต้นทางรับสมัคร คัดเลือก ทำสัญญา และทำ Name List ผ่านสถานทูตประเทศต้นทางพร้อมจัดส่งบัญชีรายชื่อคนงานต่างด้าวที่รับรองโดยสถานทูตให้กับนายจ้าง 4. นายจ้างนำบัญชีรายชื่อที่รับรองโดยสถานทูตพร้อมยื่นแบบคำขออนุญาตทำงาน ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัดลพบุรี และชำระเงินค่าคำขอและค่าใบอนุญาตทำงาน ( 2 ปี) จำนวนเงิน 1,900 บาท กรณีนายจ้างดำเนินการด้วยตนเองวางหลักประกัน 1,000 บาท /คนต่างด้าว 1 คน 5. กรมการจัดหางานออกหนังสือแจ้งสถานเอกอัครราชทูตไทย ณ ประเทศต้นทาง (กัมพูชา ลาว) /สถานเอกอัครราชทูตเมียนมาประจำประเทศไทย และแจ้งสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง 6. คนต่างด้าวได้รับการตรวจลงตราอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร 2 ปี ณ จุดผ่านแดน/ด่านตรวจคนเข้าเมือง 7. คนต่างด้าวเข้ารับการอบรม ณ ศูนย์แรกรับเข้าทำงานและสิ้นสุดการจ้างจังหวัดที่คนต่างด้าว เดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรและรับใบอนุญาตทำงาน (2 ปี) 8. เมื่อแรงงานต่างด้าวมาถึงสถานที่ทำงาน ให้ไปตรวจสุขภาพและนำไปรับรองแพทย์ยื่น ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัดลพบุรี

วัตถุประสงค์ 2. เพื่อศึกษาปัญหาของแรงงานต่างด้าวที่ถูกยกเลิกการจ้างงานและได้มีการแจ้งออกจากงานของแรงงานต่างด้าวของบริษัท บี ฟุตส์โปรดักส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่ากรณีที่ถูกจ้างต่างชาติไม่ได้อยู่ในประเทศไทย (เดินทางออกนอกประเทศไปแล้ว) นายจ้างจะต้องเป็นผู้ดำเนินการแจ้งพนักงานที่ทำงานแทนลูกจ้าง การแจ้งพนักงานที่ทำงาน สามารถยื่นล่วงหน้าก่อนวันสิ้นสุดการทำงานได้ 21 วัน โดยระบุวันที่ออกจากงานให้ชัดเจนในจดหมายเอกสารประกอบการแจ้งพนักงานที่ทำงานข้างต้น ไม่สามารถนำมาใช้อ้างอิงในการยื่นที่สำนักงานอาคารจัดธุรกิจหรือตรวจคนเข้าเมืองในพื้นที่ต่างจังหวัดได้ เพราะอำนาจของตรวจคนเข้าเมืองแต่ละพื้นที่นั้นไม่เหมือนกัน จึงขอแนะนำให้โทรสอบถามข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองในพื้นที่นั้นก่อนดำเนินการส่งคำร้องในการรับแรงงานต่างด้าวมีการกระทำผิดกฎหมายเนื่องจากกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยและขาดความประสัมพันธ์ให้แรงงานต่างด้าวเข้าใจถึงกติกการในการอาศัยอยู่ราชอาณาจักรและไม่ดำเนินการเอกสารตามที่กฎหมายกำหนดเมื่อเลิกจ้างนายจ้างคนใหม่ไม่ได้ทำการแจ้งให้หน่วยงานทราบมีการลักลอบในการทำงานพิเศษและไม่ได้มีการกักโรคหรือตรวจสุขภาพบางคนมาทั้งครอบครัวไม่ยินยอมกลับประเทศต้นทางเนื่องจากการย้ายของครอบครัวมาอาศัยเลยหนีนายจ้างไปแล้วไปเป็นแรงงานผิดกฎหมายไม่

วัตถุประสงค์ 3. เพื่อศึกษาวิธีการแก้ไขปัญหาต่างด้าวของบริษัท บี ฟุตส์โปรดักส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าควรมีการบูรณาการข้อมูลการเข้าทำงานและออกจากงานของแรงงานต่างด้าว ร่วมกันระหว่างกรมการ



จัดหางานและตรวจคนเข้าเมือง เพื่อจะได้ตรวจสอบสถานะของแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในประเทศไทยอย่างถูกกฎหมาย การทำความเข้าใจในกฎกติกาในการดำเนินการของแรงงานต่างด้าวในการเข้ามาทำงานและลดขั้นตอนการดำเนินการตรวจสอบวีซ่าของแรงงานต่างด้าวประจํานายจ้างควรมีการเอาใจใส่ในตัวแรงงานต่างด้าวลดปัญหาการเปลี่ยนแปลงนายจ้างโดยผิดกฎหมายหรือหลบหนีเขาไปทำงานต่อโดยไม่ได้รับอนุญาตว่าตรวจสอบแรงงานต่างด้าวเป็นประจำทุกเดือนมีการตรวจสอบจากหน่วยงานรัฐในการรับแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานให้กับนายจ้างเพื่อตรวจชั้นเรื่องกฎหมายที่นายจ้างต้องรู้มีการทำสัญญากับประเทศต้นทางให้ชัดเจนเมื่อเกิดปัญหาแรงงานหนีจ้างนายจ้างและไม่ได้ดำเนินการส่งคำร้องการเปลี่ยนนายจ้างหรือต่อวีซ่ากำหนดให้โทษการกระทำความผิดร้ายแรงมากขึ้น

## อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษา บริษัท บี.ฟูตส์ โปรดัคส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด จังหวัดลพบุรี มีการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ดังนี้

วัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาขั้นตอนวิธีการสรรหาแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานและการเลิกจ้างงานของแรงงานต่างด้าวของบริษัท บี.ฟูตส์โปรดัคส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัดจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ขั้นตอนวิธีการสรรหาแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานและการเลิกจ้างงานของแรงงานต่างด้าวของบริษัท บี.ฟูตส์โปรดัคส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด มีดังนี้มีอยู่ 2 วิธี ตามกำหนดของภาครัฐ คือ 1) รับสมัครจากแรงงานต่างด้าวภายในประเทศตามช่วงระยะเวลาการประกาศของ กรม. และแรงงานต่างด้าวที่ออกจกนายนายจ้างรายเดิมที่อยู่ใน 2) การนำเข้าจากต่างประเทศ (กัมพูชา) ตามบันทึกความเข้าใจข้อตกลงระหว่างรัฐต่อรัฐ MOU โดยการยื่นคำร้องความต้องการขอนำเข้าแรงงานต่างด้าว ต่อสำนักจัดหางานจังหวัดฯ กรมการจัดหางาน ตามขั้นตอนข้อกำหนด ของหน่วยงานภาครัฐ ขั้นตอนการยื่นขอคำร้องขอนำเข้าคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ2.ส่งคำร้องความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว3.ดำเนินการของประเทศต้นทาง4.การยื่นคำขอรับอนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าว5.การอนุญาตให้นำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศ6.การเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักร7.มีการตรวจสุขภาพ8.เดินทางไปประกอบการมีการรับแจ้งที่อาพักอาศัยของคนต่างด้าวเข้ามาทำงานว่าอาศัยอยู่ที่ใดเพื่อแจ้งในตำรวจคนเข้าเมืองทราบและรายงานตัวตน 90 วันและมีการต่อวีซ่าให้กับคนต่างด้าวนายจ้างยื่นแบบคำร้องขอนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัดลพบุรี2. สำนักงานจัดหางานจังหวัดลพบุรี มีหนังสือแจ้งความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวผ่านสถานทูต ประเทศต้นทางประจำประเทศไทยไปยังประเทศต้นทาง3. ประเทศต้นทางรับสมัคร คัดเลือก ทำสัญญา และทำ Name List ผ่านสถานทูตประเทศต้นทางพร้อมจัดส่งบัญชีรายชื่อคนงานต่างด้าวที่รับรองโดยสถานทูตให้กับนายจ้าง 4. นายจ้างนำบัญชีรายชื่อที่รับรองโดยสถานทูตพร้อมยื่นแบบคำขออนุญาตทำงาน ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัดลพบุรี และชำระเงินค่าขอและค่าใบอนุญาตทำงาน ( 2 ปี) จำนวนเงิน1,900 บาท กรณีนายจ้างดำเนินการด้วยตนเองวางหลักประกัน 1,000 บาท /คนต่างด้าว 1 คน5. กรมการจัดหางานออกหนังสือแจ้งสถานเอกอัครราชทูตไทย ณ ประเทศต้นทาง (กัมพูชาลาว) /สถานเอกอัครราชทูตเมียนมาประจำประเทศไทย และแจ้งสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง6. คนต่างด้าวได้รับการตรวจลงตราอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร 2 ปี ณ จุดผ่านแดน/ด่านตรวจคนเข้าเมือง 7. คนต่างด้าวเข้ารับการอบรม ณ ศูนย์แรกรับเข้าทำงานและสิ้นสุดการจ้างจังหวัดที่คนต่างด้าว เดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรและรับใบอนุญาตทำงาน (2 ปี)8. เมื่อแรงงานต่างด้าวมาถึงสถานที่ทำงาน ให้ไปตรวจสุขภาพและนำไปรับรองแพทย์ยื่น ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัดลพบุรี สอดคล้องกับ กรมการจัดหางาน สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว (2561) ได้อธิบายว่า คุณสมบัติแรงงานต่างด้าวที่จะมีสิทธิขอใบอนุญาตทำงาน ดังนี้ 1. มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรหรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานเป็นการชั่วคราว2. มีความรู้ความสามารถในการทำงานตามที่ขอรับใบอนุญาตทำงาน3. ต้องไม่เป็นบุคคลวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ4. ต้องไม่เป็นผู้ป่วยโรคเรื้อรัง วัณโรคระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะปรากฏอาการ โรคยาเสพติดให้โทษร้ายแรง และโรคพิษสุรา

เรื้อรัง เป็นต้น5. ต้องไม่เคยต้องโทษจำคุกในความผิดกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง หรือตามกฎหมายว่าด้วยการทำงาน ของคนต่างด้าวภายในระยะเวลาหนึ่งปีก่อนวันขอรับใบอนุญาต

## **วัตถุประสงค์ 2. เพื่อศึกษาปัญหาของแรงงานต่างด้าวที่ถูกยกเลิกการจ้างงานและได้มีการแจ้งออกจากงานของแรงงานต่างด้าวของบริษัท บี ฟุตส์โปรดักส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด**

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่ากรณีที่ถูกจ้างต่างชาตินี้ไม่ได้อยู่ในประเทศไทย (เดินทางออกนอกประเทศไปแล้ว) นายจ้างจะต้องเป็นผู้ดำเนินการแจ้งพนักงานที่ทำงานแทนลูกจ้างการแจ้งพนักงานที่ทำงาน สามารถยื่นล่วงหน้าก่อนวันสิ้นสุดการทำงานได้ 21 วัน โดยระบุวันที่ออกจากงานให้ชัดเจนในจดหมายเอกสารประกอบการแจ้งพนักงานที่ทำงานข้างต้น ไม่สามารถนำมาใช้อ้างอิงในการยื่นที่สำนักงานอาคารจัดรัฐสจามจรี หรือตรวจคนเข้าเมืองในพื้นที่ต่างจังหวัดได้ เพราะอำนาจของตรวจคนเข้าเมืองแต่ละพื้นที่นั้นไม่เหมือนกัน จึงขอแนะนำให้โทรสอบถามข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองในพื้นที่นั้น ก่อนดำเนินการส่งคำร้องในการรับแรงงานต่างด้าวที่มีการกระทำผิดกฎหมายเนื่องจากกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยและขาดความประสัมพันธ์ให้แรงงานต่างด้าวเข้าใจถึงกติกการในการอาศัยอยู่ราชอาณาจักรและไม่ดำเนินการเอกสารตามที่กฎหมายกำหนดเมื่อเลิกจ้างนายจ้างคนใหม่ไม่ได้ทำการแจ้งให้หน่วยงานทราบมีการลักลอบในการทำงานพิเศษและไม่ได้มีการกักโรคหรือตรวจสุขภาพบ้างคนมาทั้งครอบครัวไม่ยินยอมกลับประเทศต้นทางเนื่องจากการย้ายของครอบครัวมาอาศัยเลยหนี นายจ้างไปแล้วไปเป็นแรงงานผิดกฎหมายสอดคลอง รุ่งนภา เฟ่งรุ่งเรืองวงษ์ (2565, หน้า 30) ได้อธิบายว่า คุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวตามความต้องการของนายจ้าง รายละเอียด ดังนี้

- 1) คุณลักษณะด้านสังคม แรงงานต่างด้าวควรเป็นบุคคลที่มีสุขภาพอนามัยที่ดี ร่างกายแข็งแรง ไม่มีนิสัยลักขโมยหรือสร้างความเดือดร้อนให้แก่สถานประกอบการ มีมนุษยสัมพันธ์ และสามารถทำงานร่วมมือกับผู้อื่น
- 2) คุณลักษณะด้านอุปนิสัย แรงงานต่างด้าวควรเป็นบุคคลที่มีจิตใจดี เสียสละ ขยัน อดทน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ รอบคอบ มีภาวะผู้นำ วางแผนการทำงานได้อย่างเป็นระบบ เป็นที่เคารพรักของเพื่อนร่วมงาน และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
- 3) คุณลักษณะด้านทักษะวิชาชีพ แรงงานต่างด้าวควรมีความชำนาญในการทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ที่ตนเลือกสมัครเข้ามา เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการสอนงาน สามารถปฏิบัติงานได้ทันที และมีการพัฒนาความสามารถของตนให้มีฝีมือ และการปฏิบัติงานที่ยอดเยี่ยม ตลอดจนสามารถใช้อุปกรณ์สื่อสาร อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ รวมถึงโปรแกรมต่าง ๆ และอุปกรณ์ อิเล็กทรอนิกส์ภายในสถานประกอบการสถานประกอบการได้
- 4) คุณลักษณะด้านความรู้ แรงงานต่างด้าวควรพัฒนาตนเอง โดยการฝึกภาษาใช้ทั้งภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษาที่สาม เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของสถานประกอบการ และการเป็นประเทศสมาชิกประเทศอาเซียน และควรแสวงหาความรู้เพิ่มเติมตลอดเวลาทั้งในเวลาปฏิบัติงาน และนอกเวลา เพื่อเตรียมตนเองให้พร้อมและมีความสามารถที่จะสามารถโยกย้าย หรือเปลี่ยนตำแหน่งงานที่ตนทำได้ตลอดเวลา

## **วัตถุประสงค์3.เพื่อศึกษาวิธีการแก้ไขปัญหาต่างด้าวของบริษัท บี ฟุตส์โปรดักส์ อินเตอร์เนชั่นแนล**

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าควรมีการบูรณาการข้อมูลการเข้าทำงานและออกจากงานของแรงงานต่างด้าวร่วมกันระหว่างกรมการจัดหางานและตรวจคนเข้าเมือง เพื่อจะได้ตรวจสอบสถานะของแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในประเทศไทยอย่างถูกกฎหมาย การทำความเข้าใจในกฎกติกการในการดำเนินการของแรงงานต่างด้าวในการเข้ามาทำงานและลดขั้นตอนการดำเนินการตรวจสอบวีซ่าของแรงงานต่างด้าวประจํานายจ้างควรมีการเอาใจใส่ในตัวแรงงานต่างด้าวลดปัญหาการเปลี่ยนแปลงนายจ้างโดยผิดกฎหมายหรือหลบหนีเขาไป

ทำงานต่อโดยไม่ได้รับอนุญาตว่าตรวจสอบแรงงานต่างด้าวเป็นประจำทุกเดือนมีการตรวจสอบจากหน่วยงานรัฐในการรับ  
แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานให้กับนายจ้างเพื่อตรวจชั้นเรื่องกฎหมายที่นายจ้างต้องรู้มีการทำสัญญากับประเทศต้นทางให้  
ชัดเจนเมื่อเกิดปัญหาแรงงานหนีจ้างนายจ้างและไม่ได้ดำเนินการส่งคำร้องการเปลี่ยนนายจ้างหรือต่อวีซ่ากำหนดให้โทษการ  
กระทำความผิดร้ายแรงมากขึ้นสอดคล้องกับภคสิริ แอนิหน (2561, หน้า 120-125) ได้อธิบายว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยผลักดัน  
และปัจจัยดึงดูด เป็นทฤษฎีที่ถือเอาคุณลักษณะระหว่างถิ่นที่อยู่ต้นทางกับถิ่นที่อยู่ปลายทางที่แตกต่างกันมาเป็นตัว กำหนดให้  
บุคคลตัดสินใจอพยพย้ายถิ่นที่อยู่ โดยถือเอาปัจจัยในด้านดี (เชิงบวก) ในถิ่นปลายทางเป็น ตัวดึงดูด (Pull factor) ชักนำให้  
บุคคลอพยพเคลื่อนย้ายเข้ามาอยู่ และปัจจัยที่ไม่ดี (เชิงลบ) ของถิ่นที่ อยู่ต้นทางเป็นตัวผลักดัน (Push Factor) จากประเทศที่  
แรงงานเคลื่อนย้ายอพยพออกมา การตัดสินใจย้ายถิ่นหรือไม่ย้ายถิ่นนั้น โดยทั่วไปแล้วไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง  
โดยเฉพาะ แต่จะขึ้นกับปัจจัยหลายๆ อย่างประกอบกัน สำหรับปัจจัยผลักดันที่มีผลต่อการย้ายถิ่น ของประชากรไทยในระยะ  
ที่ผ่านมา แบ่งออกได้เป็นสาเหตุต่างๆ

### ข้อเสนอแนะ

- 1.การลดขั้นตอนในการดำเนินการเพื่อนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในกิจการต่างๆ
- 2.การควบคุมแรงงานต่างด้าวเมื่อสัญญาหมดหรือย้ายนายจ้างไม่ให้ไปกระทำผิดเป็นแรงงานผิดกฎหมาย
- 3.มีการคัดเลือกแรงงานต่างด้าวโดยการทดสอบทักษะในการทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

## อ้างอิง

- กรมการจัดหางาน สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, (2566), ค้นเมื่อวันที่ 18 ตุลาคม 2566 จาก [https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien\\_th](https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th)
- กัลยา นามสงวน และคณะ, (2561), คุณภาพชีวิตแรงงานข้ามชาติ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
- จิตติมา หนูสวัสดิ์, (2561), ปัญหาและอุปสรรคของแรงงานต่างด้าว กิจการอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ทรงชัย ทองปาน, (2563), สภาพปัญหา และข้อเสนอเชิงนโยบายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย, ค้นเมื่อวันที่ 18 ตุลาคม จาก <http://ojs.mbu.ac.th/index.php>
- เปวีณา ชูบรรจง และวรดา แดงสอน, (2554), การศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร, มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ภักดีสิริ แอนินหน, (2561), แรงงานต่างด้าว: การบริหารและการจัดการในประเทศไทย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- โยษิตา บุญชื่น, (2563), การศึกษาแนวทางการบริหารแรงงานสัมพันธ์ เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง ในสถานประกอบการด้วยระบบทวิภาคี กรณีศึกษา นายจ้าง ลูกจ้าง และสถานประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- รุ่งนภา เพ็งรุ่งเรืองวงษ์, (2565), คุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวตามความต้องการของนายจ้าง : กรณีศึกษาสถานประกอบการในจังหวัด, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
- วิสุจน์ รางทอง, (2560), การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง, มหาวิทยาลัยบูรพา

