

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องสภาพและปัญหาการทำงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว : กรณีศึกษา บริษัท ส.ประภาคาร จำกัด อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการทำงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวพร้อมทั้งข้อเสนอแนะ โดยศึกษาปัญหาการทำงานร่วมกัน 6 ด้านได้แก่ด้านค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการ ด้านความขัดแย้งในการทำงาน ด้านความเสมอภาคทางสังคมและความยุติธรรม ด้านความเชื่อ ค่านิยมและพฤติกรรมการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างสำหรับกรรมการผู้จัดการจำนวน 2 คน และหัวหน้าแผนกจำนวน 5 คน แบบสอบถามให้กับประชากรซึ่งเป็นแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว จำนวน 55 คน โดยผู้ศึกษาได้เป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองแล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์จำแนกข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

สรุป

1. สภาพกิจการ สภาพการทำงานของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว

บริษัท ส. ประภาคาร จำกัด ตั้งอยู่เลขที่ 52/5 หมู่ที่ 1 ตำบลแม่คง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน มีขนาดพื้นที่ 8 ไร่ 84 ตารางวา บริเวณภายในบริษัท ส. ประภาคาร จำกัด จะแบ่งเป็น 2 ส่วน ส่วนแรกจะเป็นตัวอาคารสำนักงานและโรงจอดรถ ส่วนที่ 2 จะเป็นส่วนของโรงงานซึ่งภายในประกอบด้วย โรงเลื่อยไม้ โรงผลิตประดิษฐ์กรรมหรือผลิตเฟอร์นิเจอร์ โรงเจียรใบเลื่อย ตู้คอนเทนเนอร์รอบไม้ ห้องเก็บวัสดุอุปกรณ์ทุกชนิดและสต็อกสินค้า

บริษัท ส.ประภาคาร จำกัด นั้น ได้เปิดดำเนินการกิจการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538 ประกอบกิจการเป็นโรงงานแปรรูปไม้ (โรงเลื่อย) และผลิตเฟอร์นิเจอร์ที่ทำมาจากไม้เป็นส่วนใหญ่ ดำเนินงานโดยเจ้าของกิจการแต่เพียงผู้เดียว และมีกรรมการผู้จัดการในการบริหารงาน 2 คน คือ ตัวเจ้าของกิจการอายุ 64 ปี และภรรยาอายุ 60 ปี ทั้ง 2 ท่าน เป็นคนที่อধ্যาศัยดี อารมณ์ดี และเป็นมิตรกับทุกคนที่ได้ใกล้ชิด การบริหารจัดการ มีการมอบหมายงานและแบ่งการทำงานเป็น

แผนกต่างๆ เช่น แผนกโรงเลื่อย แผนกโรงประดิษฐ์กรรม แผนกสต็อกสินค้า แผนกซ่อมบำรุง เครื่องจักร และแผนกแม่บ้าน โดยแต่ละแผนกมีหัวหน้าแผนกเป็นผู้ดูแล

สภาพการทำงานของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ลักษณะการทำงานจะมีทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวทำงานร่วมกันในแต่ละแผนกของบริษัทฯ โดยจะมีแรงงานไทยเป็นหัวหน้าแผนกและแรงงานต่างด้าวเป็นลูกน้อง

แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในบริษัท ส.ประภาคาร จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง ซึ่งอายุโดยเฉลี่ยของแรงงานจะอยู่ในช่วง 26 – 35 ปี มีแรงงานสัญชาติไทยและแรงงานสัญชาติพม่า ซึ่งแรงงานส่วนใหญ่สัญชาติไทย สถานภาพของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่สมรสแล้ว อัตราเงินเดือนเฉลี่ยอยู่ที่ 2,500 – 4,500 บาท ทำงานอยู่ในแผนกโรงเลื่อยมากที่สุด ระยะเวลาที่เข้ามาทำงานจะอยู่ระหว่าง 7 ปีขึ้นไป แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวอาศัยอยู่บ้านพักที่บริษัทฯ จัดให้เป็นส่วนใหญ่

2. ปัญหาและข้อเสนอแนะการทำงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว

2.1. ปัญหาการทำงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว

ด้านค่าตอบแทน

ผลของปัญหาด้านค่าตอบแทนแสดงออกมาว่าแรงงานต่างด้าวมีปัญหาในการได้รับค่าตอบแทนมากกว่าแรงงานไทย ซึ่งด้าน ค่าตอบแทนตามความคิดเห็นของแรงงานไทย พบว่ามีปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาโดยภาพรวมพบว่าสูงสุดได้แก่ปัญหาค่าตอบแทนที่แรงงานไทยได้รับไม่เหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ และสุดท้ายปัญหาคือค่าตอบแทนในการทำงานที่ได้รับไม่มีส่วนทำให้ฐานะครอบครัวของแรงงานไทยมั่นคง สำหรับด้านค่าตอบแทนตามความคิดเห็นของแรงงานต่างด้าว พบว่าปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาโดยภาพรวมพบว่าสูงสุดได้แก่ปัญหาค่าตอบแทนในการทำงานมีปัญหาไม่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ปัญหาสุดท้ายคือค่าตอบแทนที่ได้รับไม่สอดคล้องกับค่าแรงงานขั้นต่ำที่กระทรวงกำหนด ซึ่งปัญหาที่แรงงานไทยและแรงงานพม่าเห็นคือเงินเดือนออกไม่ตรงเวลา ควรขึ้นเงินเดือนให้กับแรงงานไทยให้มากกว่าแรงงานต่างด้าว และเงินเดือนที่ได้รับแต่ละแผนกมีความแตกต่างกันเกินไป

ด้านสวัสดิการ

ผลของปัญหาด้านสวัสดิการแสดงออกมาว่าแรงงานไทยมีปัญหาในการได้รับสวัสดิการมากกว่าแรงงานต่างด้าว ซึ่งด้านสวัสดิการตามความคิดเห็นของแรงงานไทย พบว่าปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาโดยภาพรวมพบว่าสูงสุดได้แก่ปัญหาที่แรงงานไทยได้รับสวัสดิการด้านการปฐมพยาบาลที่ยังไม่เหมาะสมพอ ปัญหาสุดท้ายคือแรงงานไทยได้รับสวัสดิการที่พักอาศัยไม่เหมาะสมและแรงงานไทยได้รับที่พักอาศัยขาดความสะดวก ปลอดภัยและไม่พร้อมจะใช้งานได้ สำหรับด้านสวัสดิการตามความคิดเห็นของแรงงานต่างด้าว พบว่าปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อแยกพิจารณาโดยภาพรวมพบว่าสูงสุดได้แก่ปัญหาที่แรงงานต่างด้าวยังไม่ได้รับความสะดวกในเรื่องสาธารณูปโภค เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ และห้องส้วม และปัญหาสุดท้ายแรงงานต่างด้าวได้รับสวัสดิการที่ไม่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับความเสี่ยงในการทำงาน ซึ่งปัญหาที่แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวพบเห็นคือปรับปรุงเรื่องสาธารณูปโภคให้เพียงพอ และบริษัทฯ มีการทำประกันสังคมให้กับคนงานรายวันหรือคนงานใหม่

ด้านความขัดแย้งในการทำงาน

ผลของปัญหาด้านความขัดแย้งในการทำงานแสดงออกมาว่าแรงงานไทยมีปัญหาในเรื่องความขัดแย้งในการทำงานมากกว่าแรงงานต่างด้าว ซึ่งด้านความขัดแย้งในการทำงานตามความคิดเห็นของแรงงานไทย พบว่ามีปัญหารวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาโดยภาพรวมพบว่าสูงสุดได้แก่ปัญหาเมื่อการทำงานมีปัญหาแรงงานไทยไม่ได้รับการร่วมมือในการแก้ไขปัญหามาจากเพื่อนร่วมงาน และปัญหาสุดท้ายแรงงานไทยขาดความสัมพันธ์อันดีในระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันเอง สำหรับด้านความขัดแย้งในการทำงานตามความคิดเห็นของแรงงานต่างด้าว พบว่ามีปัญหารวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อแยกพิจารณาโดยภาพรวมพบว่าสูงสุดได้แก่ปัญหาเดียวกับแรงงานไทย คือเมื่อการทำงานมีปัญหาแรงงานต่างด้าวไม่ได้รับการร่วมมือในการแก้ไขปัญหามาจากเพื่อนร่วมงาน และปัญหาสุดท้ายแรงงานต่างด้าวขาดความสัมพันธ์อันดีในระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันเอง ซึ่งปัญหาที่แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวพบเห็นคือ ไม่มีการแบ่งงานให้แรงงานทำตามหน้าที่ และแรงงานบางคนจะชอบทำให้เรื่องเล็กเป็นเรื่องใหญ่

ด้านความเสมอภาคทางสังคมและความยุติธรรม

ผลของปัญหาด้านความเสมอภาคทางสังคมและความยุติธรรมแสดงออกมาว่าแรงงานไทยมีปัญหาในความต้องการที่จะได้รับความเสมอภาคทางสังคมและความยุติธรรมมากกว่าแรงงานต่างด้าว ซึ่งด้านความเสมอภาคทางสังคมและความยุติธรรมตามความคิดเห็นของแรงงานไทย

พบว่ามีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาโดยภาพรวมพบว่าปัญหาสูงสุดได้แก่ บริษัทฯ มีการจัดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบยังไม่เหมาะสมกับความสามารถของแรงงานไทย และปัญหาสุดท้ายการปฏิบัติตัวของนายจ้างไม่มีความเสมอภาค ระหว่างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว สำหรับด้านความเสมอภาคทางสังคมและความยุติธรรมตามความคิดเห็นของแรงงานต่างด้าวพบว่ามีปัญหาอยู่ในระดับน้อย เมื่อแยกพิจารณาโดยภาพรวมพบว่าปัญหาสูงสุดได้แก่แรงงานต่างด้าวได้รับอุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานไม่ทันสมัยเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานท่านอื่น และปัญหาสุดท้ายการปฏิบัติตัวของนายจ้างไม่มีความเสมอภาค ระหว่างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ซึ่งปัญหาที่แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวพบเห็นคือหัวหน้าฝ่ายบางแผนกมีการแบ่งงานให้แรงงานต่างด้าวทำมากกว่าแรงงานไทยเกิดความไม่เท่าเทียมกัน

ด้านความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมการทำงาน

ผลของปัญหาด้านความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมการทำงานแสดงออกมว่าแรงงานไทยมีปัญหาในเรื่องความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมการทำงานมากกว่าแรงงานต่างด้าว ซึ่งด้านความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมการทำงานตามความคิดเห็นของแรงงานไทย พบว่าปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาโดยภาพรวมพบว่าปัญหาสูงสุดได้แก่ แรงงานไทยไม่จำเป็นต้องมีการวางแผนการทำงานเป็นขั้นตอนทุกครั้ง ก่อนที่จะเริ่มปฏิบัติงาน และปัญหาสุดท้ายแรงงานไทยเชื่อว่าการที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานไม่ได้เกิดมาจากผลบุญวาสนาที่ท่านได้สะสมมา สำหรับด้านความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมการทำงานตามความคิดเห็นของแรงงานต่างด้าว พบว่าปัญหาอยู่ในระดับน้อย เมื่อแยกพิจารณาโดยภาพรวมพบว่าปัญหาสูงสุดได้แก่ แรงงานต่างด้าวคิดว่าการทำงานเพียงอย่างเดียวไม่ใช่ปัจจัยที่ทำให้ชีวิตประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลว และปัญหาสุดท้ายค่านิยมในการทำงานของแรงงานต่างด้าวคือการต้องการทำงานที่ไม่ต้องเสี่ยงและต้องการทำงานที่มีอิสระ ซึ่งปัญหาที่แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวพบเห็นคือ แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวบางส่วนที่นับถือศาสนาไม่เหมือนกันทำให้พฤติกรรมการทำงานเกิดการแบ่งแยกกันไป และเมื่อมีอุบัติเหตุในการทำงาน แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เชื่อว่าต้องกลับไปไหว้ผีขอขมาที่ประเทศพม่า ทำให้งานที่รับผิดชอบล่าช้า และก่อให้เกิดปัญหาตามมา

ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ

ผลของปัญหาด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถแสดงออกมว่าแรงงานไทยมีปัญหาในการได้รับโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถมากกว่าแรงงานต่างด้าว ซึ่งด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถตามความคิดเห็นของแรงงานไทย พบว่าปัญหาอยู่ในระดับปาน

กลาง เมื่อแยกพิจารณาโดยภาพรวมพบว่าปัญหาสูงสุดได้แก่ หัวหน้าแผนกของแรงงานไทยยังไม่เปิดโอกาสให้แรงงานทำงานด้วยตนเองทุกขั้นตอนจนกระทั่งงานเสร็จ และปัญหาสุดท้ายแรงงานไทยยังไม่มีโอกาสได้รับการสอน ชี้นำ และให้กำลังใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาของท่านอย่างสม่ำเสมอ สำหรับด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถตามความคิดเห็นของแรงงานต่างด้าว พบว่ามีปัญหาอยู่ในระดับน้อย เมื่อแยกพิจารณาโดยภาพรวมพบว่าปัญหาสูงสุดได้แก่ หัวหน้าแผนกของแรงงานต่างด้าวยังไม่เปิดโอกาสให้แรงงานทำงานด้วยตนเองทุกขั้นตอนจนกระทั่งงานเสร็จ และปัญหาสุดท้าย บริษัทฯ ยังไม่เปิดโอกาสให้แรงงานต่างด้าวได้ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ และแรงงานต่างด้าวยังไม่มีโอกาสได้รับการสอน ชี้นำ และให้กำลังใจในการปฏิบัติงานจากหัวหน้าแผนกของแรงงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งปัญหาที่แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวพบเห็นคือ แรงงานบางกลุ่มไม่ใส่ใจในการพัฒนาความสามารถของตัวเอง เมื่อหัวหน้างานสอนงานใหม่ให้ แรงงานต่างด้าวไม่สามารถไปอบรมเพิ่มเติมจากสถานที่อื่นได้ เนื่องจากข้อจำกัดด้านการเดินทาง ทำให้มีเฉพาะแต่แรงงานไทยที่ได้ไปอบรมเพิ่มความรู้จากที่อื่น

2.2 ข้อเสนอแนะการทำงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว

ด้านค่าตอบแทน

แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวได้เสนอแนะการทำงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว คือ ค่าตอบแทนที่จ่ายให้เหมาะสมกับหน้าที่การงานที่ได้รับและเป็นที่ยอมรับของแรงงานทุกคน ให้ค่าตอบแทนในบางเดือนออกให้ตรงเวลาเพื่อให้แรงงานมีกำลังใจในการเร่งผลิตงานเพื่อให้ทันต่อความต้องการของลูกค้า ถ้าค่าตอบแทนออกคลาดเคลื่อนขอให้มีการเบิกเงินล่วงหน้าบางส่วนมาใช้ได้ ให้บริษัทฯ เพิ่มเงินพิเศษเวลาที่ทำงานนอกเวลา และวิเคราะห์อัตราค่าตอบแทนของแรงงานใหม่ให้ตรงกับความสามารถ

ด้านสวัสดิการ

แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวได้เสนอแนะการทำงานร่วมกัน ควรให้บริษัทฯ ปรับปรุงสาธารณูปโภคเพิ่มขึ้นให้เพียงพอต่อความต้องการ มีโบนัสหรือเบี้ยขยันกับคนงานที่ไม่ขาดงาน เพิ่มสวัสดิการการรักษาพยาบาลให้มากขึ้น เช่น การทำประกันหมู่ และ ทำประกันสังคมให้กับคนงานใหม่และคนงานรายวัน

ด้านความขัดแย้งในการทำงาน

แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวได้เสนอแนะการทำงานร่วมกัน ให้เมื่อแรงงานมีปัญหา
กันควรหันหน้าพุดกัน ไม่ควรปล่อยปัญหาทิ้งไว้เพราะจะทำให้เกิดปัญหาที่ใหญ่ขึ้น ซึ่งปัญหาที่
แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวพบเห็นคือในแผนกเดียวกันไม่ควรให้แรงงานไทยกับแรงงานต่าง
ด้าวทำงานร่วมกัน แบ่งงานให้แรงงานทำตามหน้าที่ที่จัดให้เพื่อลดปัญหาความขัดแย้ง และหัวหน้า
ฝ่ายบางแผนกฟังความข้างเดียวโดยไม่สืบหาเหตุผลให้แน่ชัด และให้เพื่อนแรงงานรู้หน้าที่ในการ
ทำงานของตัวเอง เมื่อถึงเวลาทำงานควรจะทำหน้าที่ที่รับผิดชอบ ให้หัวหน้างานสั่งงานให้ตรงกับ
ความสามารถของแรงงาน มีกฎระเบียบทำโทษแรงงานที่สร้างปัญหาในเวลาทำงาน

ด้านความเสมอภาคทางสังคมและความยุติธรรม

แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวได้เสนอแนะการทำงานร่วมกัน คือ บริษัทฯ ให้ความ
เสมอภาคกับแรงงานเท่ากันทุกคนคืออยู่แล้ว ให้แรงงานทุกคนได้ทำงานทุกอย่างในแผนกของ
ตัวเองเพื่อลดปัญหาที่จะเกิดขึ้น และให้แรงงานทุกคนไม่เอาัดเอาเปรียบกันในเรื่องของเวลา
ทำงาน ให้มีการแบ่งงานให้กับแรงงานอย่างยุติธรรมโดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ

ด้านความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมการทำงาน

แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวได้เสนอแนะการทำงานร่วมกัน คือ ให้บริษัทฯ มีการ
อบรมในเรื่องความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมการทำงานกับแรงงานบางกลุ่มที่ชอบก่อให้เกิด
ปัญหา โดยให้บริษัทฯ นำหลักศาสนามาใช้ในการอบรม เนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่เป็นชาวพุทธ
อาจทำให้การทำงานได้ผลดีขึ้น สร้างความเชื่อใหม่ๆ ให้กับแรงงานต่างด้าวในเรื่องการทำงาน
และให้บริษัทฯ ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ระบบการทำงานและสังเกตการทำงานของแรงงานบาง
กลุ่มที่ทำให้การทำงานล่าช้า

ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ

แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวได้เสนอแนะการทำงานร่วมกัน คือ เปิดโอกาสให้
อบรมสัมมนาภายใน เมื่อมีแรงงานไปอบรม ควรให้แรงงานนั้นกลับมาอบรมและถ่ายทอดความรู้
ให้กับแรงงานท่านอื่น เพื่อกระจายความรู้ความสามารถให้เท่าเทียมกัน และจัดให้มีการประเมิน
การทำงานของแรงงาน เมื่อประเมินแล้วแรงงานท่านใดขาดความรู้ความสามารถ ก็ควรมีการจัด
อบรมขึ้นเพื่อแก้ปัญหาและเสริมความรู้ความสามารถให้เท่าเทียมกัน

อภิปรายผล

ผลการศึกษาสภาพและปัญหาการทำงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว : กรณีศึกษา บริษัท ส.ประภาคาร จำกัด อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน ผู้ศึกษาได้แยก อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาดังนี้

จากการศึกษาสภาพการทำงานของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ซึ่งทำงานกับ บริษัท ส.ประภาคาร จำกัด ตั้งอยู่เลขที่ 52/5 หมู่ที่ 1 ตำบลแม่ตอง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัด แม่ฮ่องสอน ได้เปิดดำเนินงานกิจการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538 ประกอบกิจการเป็นโรงงานแปรรูป ไม้ (โรงเลื่อย) และผลิตเฟอร์นิเจอร์ที่ทำมาจากไม้เป็นส่วนใหญ่ ดำเนินงานโดยเจ้าของกิจการแต่ เพียงผู้เดียว สภาพการทำงานมีการแบ่งการทำงานเป็นแผนกต่างๆ คือแผนกโรงเลื่อย แผนกโรง ประดิษฐ์กรรม แผนกสต็อกสินค้า แผนกซ่อมบำรุงเครื่องจักร และแผนกแม่บ้าน โดยมีแรงงาน ไทยเป็นหัวหน้าและแรงงานต่างด้าวเป็นลูกน้องซึ่งแต่ละแผนกก็มีแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นไปตามการบริหารทรัพยากรบุคคล (อ้างในอจรา บุราคม , 2540 , หน้า 31) ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการนำความสำเร็จมาสู่องค์กร เพราะองค์กรทุกองค์กรจำเป็นต้องใช้คน และการปฏิบัติงานจะต้องสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคนงาน และพฤติกรรมของที่จะทำงาน ซึ่ง เป้าหมายขององค์กรคือการเพิ่มผลผลิต ผลกำไร สภาพการทำงานที่ดี ความมั่นคงในการทำงาน

ปัญหาและข้อเสนอแนะการทำงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการ ด้านความขัดแย้งในการทำงาน ด้านความเสมอภาคทางสังคม และความยุติธรรม ด้านความเชื่อค่านิยมและพฤติกรรมการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีด ความสามารถ

ด้านค่าตอบแทน

ปัญหาด้านค่าตอบแทนของแรงงานไทยที่ส่วนใหญ่มักมีความคิดเห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับยังไม่เหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอจรา บุราคม (2540) ที่ ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เขต นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ที่พบว่าผู้ใช้แรงงานไม่ พอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ ผู้ใช้แรงงานเห็นว่า น่าจะได้ค่าตอบแทนที่มากกว่านี้ และปัญหาด้าน ค่าตอบแทนของแรงงานต่างด้าวคือค่าตอบแทนในการทำงานยังไม่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตาม สถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน เหตุที่เป็นดังนี้ตรงกับงานวิจัยของเกียรติศักดิ์ พลมณี. (2548) การจ้าง แรงงานต่างด้าวจำเป็นต้องลดค่าใช้จ่าย ด้านค่าจ้างแรงงาน ประกอบกับค่าจ้างแรงงานไทยมี

แนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งในทางเศรษฐศาสตร์การประกอบกิจการ ค่าจ้างแรงงาน เป็นปัจจัยหนึ่งในด้านต้นทุน ดังนั้นนายจ้างจึงมีความจำเป็นต้องลดต้นทุน จึงจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีอัตราค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานไทยเข้ามา เพื่อทำให้เกิดผลกำไรสูงสุด และข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวมีความต้องการได้ค่าตอบแทนที่จ่ายให้เหมาะสมกับหน้าที่การทำงานที่ได้รับและเป็นที่ยอมรับของแรงงานทุกคน และต้องการให้บริษัทฯ เพิ่มเงินพิเศษเวลาที่ทำงานนอกเวลา แต่อย่างไรก็ตาม แม้ผู้บริหารจะจ่ายค่าตอบแทนมากเท่าไร แต่แรงงานก็ไม่มี ความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Abraham H. Maslow (อ้างในวันชัย มีชาติ, 2548, หน้า 75) ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของคน โดยมีความเชื่อว่ามนุษย์มีความต้องการตลอดเวลา และความต้องการของคนจะเป็นตัวกระตุ้นให้คนแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการ ขณะที่ความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว แต่ความต้องการอย่างอื่นก็จะเกิดขึ้นอีก

ด้านสวัสดิการ

ปัญหาด้านสวัสดิการที่สำคัญของแรงงานไทยคือ แรงงานไทยยังไม่ได้รับสวัสดิการด้านการปฐมพยาบาลที่เหมาะสมอย่างเต็มที่ Abraham H. Maslow (อ้างในวันชัย มีชาติ, 2548, หน้า 75) กล่าวไว้ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของคน คือความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety and Security needs) ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นต่อเมื่อความต้องการทางกายภาพได้รับการตอบสนองแล้วระดับหนึ่ง (ในจำนวน หรือปริมาณหนึ่ง) ความต้องการในขั้นนี้บุคคลจะมีความต้องการที่จะมีเสถียรภาพ มีความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิต ปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ สำหรับปัญหาด้านสวัสดิการของแรงงานต่างด้าวคิดว่าสำคัญที่สุดคือแรงงานต่างด้าวได้ยังไม่ได้รับน้ำดื่ม ห้องน้ำและห้องส้วมที่เพียงพอ สะอาดและถูกหลักสุขอนามัย ซึ่งตรงกับ การสัมภาษณ์เจ้าของกิจการเรื่องสวัสดิการของแรงงานต่างด้าวที่ยังมีปัญหาในเรื่องน้ำที่ใช้เป็นน้ำบาดาลยังไม่ได้ต่อน้ำประปาให้ใช้ และข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวแรงงานมีความต้องการให้ปรับปรุงในเรื่องห้องน้ำและสถานที่ดื่มน้ำในบริษัทฯ เพิ่มขึ้นให้เพียงพอต่อความต้องการ และต้องการให้บริษัทฯ เพิ่มสวัสดิการการรักษาพยาบาลให้มากขึ้น เช่นการทำประกันหมู่ ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกับงานวิจัยของอัจฉรา ปุราคม (2540) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของผู้ใช้แรงงาน พบว่าโรงงานมีการกำหนดนโยบายด้านความปลอดภัยและดูแล

สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่บ้าง แต่ไม่ดำเนินการอย่างจริงจัง และมีผู้ใช้แรงงานจำนวนไม่น้อยระบุว่าโรงงานยังให้ความสำคัญด้านนี้ยังไม่พอเพียง Walton (อ้างในสร้อยัญญา ชัยแสง , 2545 , หน้า 18) เป็นบุคคลที่สนใจในการพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพโดยผสมผสานแนวทางการเป็นบุคคล พูดถึงเรื่องสภาพการทำงานที่คำนึงถึงปลอดภัย สุขลักษณะ และสุขภาพของผู้ใช้แรงงาน ไว้ว่า ผู้ปฏิบัติงานจะต้องอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน มีการป้องกันอุบัติเหตุ และไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพทั้งกายและจิตใจ นอกจากนี้ กฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน ก็มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร

ด้านความขัดแย้งในการทำงาน

ปัญหาด้านความขัดแย้งในการทำงานของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวเป็นปัญหาเดียวกัน คือเมื่อทำงานมีปัญหาแรงงานกลับไม่ค่อยได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ที่เป็นเช่นนี้มีผลมาจากความขัดแย้งที่อาจจะมาจากหลายสาเหตุ เช่น สัญชาติ การพูดจา พฤติกรรม และข้อเสนอแนะของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวได้เสนอไว้ว่า เมื่อแรงงานมีปัญหากันควรหันหน้าพูดกัน ไม่ควรปล่อยปัญหาทิ้งไว้เพราะจะทำให้เกิดปัญหาที่ใหญ่ขึ้น ต้องการให้เพื่อนแรงงานรู้หน้าที่ในการทำงานของตนเอง เมื่อถึงเวลาทำงานควรจะทำหน้าที่รับผิดชอบ ซึ่งเป็นปัญหาเดียวกับงานวิจัยของอัจฉรา ปุราคม (2540) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กร พบว่าปัญหาระหว่างผู้ใช้แรงงานกับผู้ใช้แรงงานด้วยกัน บางครั้งเกิดความขัดแย้งกัน มีการแข่งขันชิงดีชิงเด่นภายในกลุ่มเดียวกัน บางคนที่ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงานได้ เมื่อเกิดปัญหาละส่วนใหญ่ผู้ใช้แรงงานจะไม่อดทนในการทำงานต่อไป สภาพเช่นนี้ส่งผลให้มีผู้ใช้แรงงานลาออกจากการเป็นจำนวนมาก และปัญหาเหล่านี้เกียรติศักดิ์ ม่วงมิตร (2545) ได้ทำวิจัยเรื่องการจัดการความขัดแย้งในชุมชนบนพื้นที่ พบว่าปัจจัยของความขัดแย้งมาจากความขัดแย้งจากผลประโยชน์ การแข่งขัน การเอาเปรียบ และความขัดแย้งจากค่านิยม ความเชื่อและโลกทัศน์ Walton (อ้างในสร้อยัญญา ชัยแสง , 2545 , หน้า 20) ให้แนวทางการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ของผู้อื่นในองค์กรว่า ชีวิตในการทำงานของบุคคลต้องอาศัยทั้งคนและการทำงานให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ดังนั้นการทำงานของบุคคลจะต้องคำนึงถึงธรรมชาติของความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรและการทำงานร่วมกัน และทำให้เกิดการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า ตลอดจนได้รับการยอมรับและได้รับความร่วมมือกันทำงานด้วยดี

ด้านความเสมอภาคทางสังคมและความยุติธรรม

ปัญหาด้านความเสมอภาคทางสังคมและความยุติธรรมของแรงงานไทย ได้รับมากคือ บริษัทฯ มีการจัดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบไม่เหมาะสมกับความสามารถของแรงงานไทย ซึ่งบริษัทฯ คิดว่าได้ให้ความสำคัญด้านความเสมอภาคทางสังคมและความยุติธรรมอย่างดีที่สุดแล้ว และบริษัทฯ ได้เปิดโอกาสให้แรงงานได้เสนอความสามารถในการทำงานซึ่งบริษัทเมื่อได้ทราบปัญหานี้แล้ว บริษัทฯ ต้องกลับไปทบทวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (อ้างในอรรถาธิบาย ปุราคม , 2540 , หน้า 31) ในเรื่องการจัดคนเข้าทำงาน โดยเริ่มจากการสรรหาบุคลากร การเลือกสรรบุคคล และการบรรจุแต่งตั้ง สำหรับด้านความเสมอภาคทางสังคมและความยุติธรรมของแรงงานต่างด้าว ที่สำคัญคือการได้รับอุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานที่ยังไม่ทันสมัยเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานท่านอื่น และข้อเสนอแนะแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวมีความต้องการให้บริษัทฯ ให้ความเสมอภาคกับแรงงานเท่ากันทุกคน และต้องการให้แรงงานทุกคนไม่เอารัดเอาเปรียบกันในเรื่องของเวลาทำงาน ซึ่งงานวิจัยของเกียรติศักดิ์ พลมณี.(2548) กล่าวไว้ว่าความรับผิดชอบในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการทำงาน ซึ่งผลของการทำงานจะสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่ นั้น ขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการเกี่ยวกับการทำงานของแรงงาน หากมีการบริหารจัดการเกี่ยวกับการทำงานของแรงงานผิดพลาดก็จะทำให้ต้นทุนในการประกอบกิจการสูง ในทางตรงกันข้ามถ้าการบริหารจัดการด้านแรงงานมีประสิทธิภาพทำให้ต้นทุนในการดำเนินการต่ำ ก่อให้บริษัทฯ เกิดผลกำไรมาก ดังนั้นการบริหารงานแรงงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ บริษัทฯ ควรให้ความสำคัญด้านความเสมอภาคทางสังคมและความยุติธรรม และต้องให้แรงงานได้ทำงานซึ่งเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

ด้านความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมการทำงาน

ปัญหาด้านความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมการทำงานของแรงงานไทย คือแรงงานไทยส่วนใหญ่ไม่มีการวางแผนการทำงานเป็นขั้นตอน ก่อนที่จะเริ่มปฏิบัติงาน ซึ่งตรงกับ เปรมศักดิ์ เพียยุระ (2549) กล่าวไว้ในปัญหาแรงงานในสถานการณ์ปัจจุบันแรงงาน ว่าแรงงานไทยไม่มีการวางแผนการทำงาน ไม่มีการจัดสรรงานแบ่งงานให้ตรงกับความสามารถของแรงงาน ที่เป็นเช่นนี้เพราะมักจะแตกแยกทางความคิดและไม่มีวินัยในการทำงาน สำหรับปัญหาด้านความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมการทำงานของแรงงานต่างด้าว โดยแรงงานต่างด้าวคิดว่าการทำงานเพียงอย่างเดียวเป็นปัจจัยที่ทำให้ชีวิตประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลว ซึ่งเป็นแนวทางเดียวกับงานวิจัยของเกียรติศักดิ์ พลมณี.(2548) พบว่าความอดทนของแรงงานต่างด้าวเนื่องมาจากความ

จำเป็นที่จะต้องอพยพถิ่นฐานเพื่อมาอาศัยอยู่ในประเทศไทยเป็นสาเหตุให้แรงงานต่างด้าวมีพฤติกรรมที่แตกต่างจากแรงงานไทย คือมีความกระตือรือร้นพร้อมที่จะทำงาน มีความขยันอดทน ต่อการทำงานที่ยากลำบากและพร้อมที่จะทำงานที่ไม่มีแรงงานคนไทยทำ สำหรับข้อเสนอแนะ แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวมีความต้องการให้บริษัทฯ มีการอบรมในเรื่องความเชื่อ ค่านิยม และ พฤติกรรมการทำงานกับแรงงานบางกลุ่มที่ชอบก่อให้เกิดปัญหา และต้องการให้บริษัทฯ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ระบบการทำงานและสังเกตการทำงานของแรงงานบางกลุ่มที่ทำให้การทำงานล่าช้า จากสภาพปัญหาในการทำงานร่วมกันดังที่กล่าวมาข้างต้นนี้ จะต้องมีการวางแผนนำแนวความคิด ในการทำงานเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน โดยวางกฎระเบียบของสังคมในบริษัทฯ ซึ่งถือว่าเป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้ผู้ใช้แรงงานมีทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมการทำงาน ร่วมกัน รวมทั้งพยายามส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างแรงงานด้วยกัน Walton (อ้าง ในอจธรา ปุราคม , 2540 , หน้า 21) ได้กล่าวไว้ว่า สัมพันธภาพที่ดีเป็นเงื่อนไขที่จำเป็นสำหรับการเพิ่มผลผลิต และเป็นสิ่งหนึ่งที่ทำให้แรงงานมีความสุขในการทำงาน ทำให้บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตและได้รับการเสริมสร้างคุณค่าในตนเอง

ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ

Walton (อ้างในศรัญญา ชัยแสง , 2545 , หน้า 19) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคลเป็นตัวบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง โดยที่ผู้ใช้แรงงานได้ทำงานในรูปแบบใหม่ต่างจากการทำงานเดิม รวมทั้งบริษัทฯ ต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาและการฝึกอบรม ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอย่างเต็มที่ ซึ่งจากการศึกษาครั้งนี้พบว่าปัญหาด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวเป็นปัญหาเดียวกันคือหัวหน้าแผนกไม่เปิดโอกาสให้แรงงานทำงานด้วยตนเองทุกขั้นตอนจนกระทั่งงานเสร็จ ซึ่งเป็นแนวทางเดียวกันกับงานวิจัยของอจธรา ปุราคม (2540) ผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่ไม่ค่อยได้มีโอกาสเรียนรู้งานในแผนกของตนเองและในแผนกอื่น นอกเหนือจากงานที่ทำอยู่ ไม่มีโอกาสได้ถูกส่งไปฝึกงานเพื่อให้มีความรู้และทักษะเพิ่มขึ้น และมีจำนวนไม่น้อยที่ไม่มีโอกาสเลย และข้อเสนอแนะแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวมีความต้องการให้บริษัทฯ เปิดโอกาสให้กับพนักงานใหม่เข้าอบรมต้องการให้บริษัทฯ จัดให้มีการอบรมสัมมนา ภายใน และต้องการให้เพื่อนแรงงานทุกคนมีความขยันเท่ากัน โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถก็จะปรากฏให้เห็น อย่างไรก็ตามประเด็นที่นอกเหนือจากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ทางบริษัทฯ ได้มีการจัดบอร์ดให้แรงงานเข้าใจในระบบอุตสาหกรรม มีทั้งกิจกรรม 5 ส. การนำ

ระบบQC มาเผยแพร่ให้แรงงานได้ทราบเพื่อการพัฒนางานในอนาคต แรงงานจึงมีโอกาสได้เรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ ตลอดเวลา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

จากผลการศึกษาสภาพและปัญหาการทำงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวทั้ง 6 ด้าน พบว่าปัญหาการทำงานของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวยังอยู่ในระดับที่ต้องได้รับการแก้ปัญหา

1.1 ด้านค่าตอบแทน ผู้บริหารซึ่งมีหน้าที่ในการบริหารงานจึงควรต้องคำนึงถึงความเป็นธรรมเรื่องค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่งาน ค่าตอบแทนในบางเดือนที่ออกไม่ตรงเวลาควรบริหารให้ทันกำหนดหรือแก้ไขโดยการจ่ายให้ส่วนหนึ่งก่อน เพื่อให้แรงงานมีกำลังใจในการทำงาน

1.2 ด้านสวัสดิการ ผู้บริหารควรมีการจัดสรรอุปโภคให้เพียงพอ และเพิ่มสวัสดิการการรักษาพยาบาลเหมาะสม

1.3 ด้านความขัดแย้งในการทำงาน ผู้บริหารควรจัดให้มีกิจกรรมเพื่อสานความสัมพันธ์ลดความขัดแย้งในการแบ่งกลุ่มทั้งภายในและภายนอก หัวหน้าแผนกเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นควรจัดการปัญหาให้เร็ว ไม่ควรปล่อยทิ้งไว้ และระบุนขอบเขตหน้าที่การทำงานของแรงงานให้ชัดเจนตามความรับผิดชอบ

1.4 ด้านความเสมอภาคทางสังคมและความยุติธรรม ผู้บริหารและหัวหน้าแผนกต้องคำนึงถึงความเป็นบุคคลของแรงงาน ดูแลแรงงานทุกคนอย่างทั่วถึง โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ

1.5 ด้านความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมการทำงาน ผู้บริหาร หัวหน้าแผนก และแรงงานทุกคน ควรให้สิทธิเสรีภาพ ในความเชื่อ ค่านิยม เมื่อเกิดปัญหาควรใช้หลักศาสนาเข้ามาไกล่เกลี่ย สำหรับพฤติกรรมการทำงานควรให้แรงงานมีส่วนร่วมในการเพิ่มผลิตทำให้เกิดความรู้ถึงความจำเป็นในการทำงาน

1.6 ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ใช้งานแรงงานมีโอกาสเรียนรู้งานมากขึ้นสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นแรงงานที่ทำงานมานาน แรงงานใหม่ หรือแรงงานต่างด้าว และเมื่อแรงงานใดได้ไปอบรมควรจัดให้มีการถ่ายทอดความรู้ให้กับแรงงานอื่น เพื่อกระจายความรู้ความสามารถให้เท่าเทียมกัน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานร่วมกันในสังคมของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว และเนื่องจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีเวลาจำกัด ข้อมูลที่ได้ อาจจะได้เพียงแง่มุมเดียวและบางด้านอาจได้รูปแบบที่ไม่แน่ชัด การศึกษาครั้งต่อไปควรใช้ระยะเวลาในการศึกษาให้มากขึ้น

2.2 จากการศึกษาในครั้งนี้ควรมีการศึกษาต่อในเรื่องการปรับตัวของกลุ่มแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวในการทำงานร่วมกัน เพื่อศึกษากลไกในการปรับตัวด้านสังคม เศรษฐกิจ ของแรงงาน