

แนวทางในการทำธุรกิจแรงงานต่างด้าวกลุ่มประเทศกัมพูชา

อมาร์รัฐ พรหมสาขา ณ สกลนคร

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการธุรกิจโลก

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

สิงหาคม 2557

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานวิจัยเรื่อง “แนวทางในการทำธุรกิจแรงงานต่างด้าวกลุ่มประเทศกัมพูชา” เป็นงานวิจัยเชิงผสม ประกอบด้วยวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยทำการแจกแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นแรงงานต่างด้าวกัมพูชาจำนวน 400 ชุด และวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ซึ่งทำการสัมภาษณ์จากนายจ้างหรือสถานประกอบการที่ใช้แรงงานต่างด้าวกัมพูชาจำนวน 15 บริษัท โดยทำการวิเคราะห์ทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ โดยนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ แรงงานต่างด้าวกัมพูชาที่ทำงานในเขตอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี จำนวน 400 คน และนายจ้างหรือสถานประกอบการที่ใช้แรงงานต่างด้าวกัมพูชา จำนวน 15 บริษัท ด้วยวิธีการสำรวจ (Survey research method) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัยโดยละเอียด ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างประชากร การสุ่มตัวอย่างเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลไปทำการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical package for the social sciences) ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ และร้อยละ

#### สรุปผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างด้าวกัมพูชาที่เป็น เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 67.3 ด้านอายุอยู่ในช่วง 20-30 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.5 ด้านสถานภาพมีสถานภาพโสดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.5 ด้านรายได้มากที่สุดอยู่ในช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ 10,000-12,500 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.5 ด้านระยะเวลาที่ทำงานในประเทศไทยมากที่สุดคือ ทำงานมา 1-2 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.5

แรงงานต่างด้าวกัมพูชาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า เมื่อเข้ามาทำงานในประเทศไทยแล้ว ทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีผู้ตอบแบบสอบถามคิดเป็นร้อยละ 95.8 ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับ

จุดมุ่งหมายที่ต้องเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพื่อส่งเงินกลับบ้านไปให้ครอบครัวที่ประเทศกัมพูชา คิดเป็นร้อยละ 58.3 ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับรายได้จากการทำงานที่คาดหวังเมื่อเข้ามาทำงานในประเทศไทยคือ รายได้ 12,000-15,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 56.0 ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าล่วงเวลาท่านคาดหวังจากการทำงาน คือ 3,000-4,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 58.3 ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการที่ท่านคาดหวังจากสถานประกอบการมากที่สุด คือ ค่าเบี้ยขยัน คิดเป็นร้อยละ 67.0 ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนที่จะทำงานในประเทศไทย มากที่สุดคือ 3-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 79.5 ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจระหว่างที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย ตอบว่าพึงพอใจมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 98.5 และสุดท้ายคือการที่แรงงานต่างด้าวกัมพูชาจะแนะนำหรือชักจูงคนที่รู้จักให้มาทำงานในประเทศไทย มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 98.5

สาเหตุหลักสำคัญที่ทำให้นายจ้างหรือสถานประกอบการต้องเลือกใช้แรงงานต่างด้าวกัมพูชามาเป็นแรงงานระดับล่าง เพราะ ปัญหาด้านขาดแคลนแรงงาน เนื่องจากแรงงานไทยส่วนใหญ่จะเลือกทำงานในนิคมอุตสาหกรรมที่มีเนื้องานสบายกว่า และได้ผลตอบแทนที่สูงกว่า จึงทำให้สถานประกอบการรายย่อยเหล่านี้เลือกใช้แรงงานต่างด้าวกัมพูชาเข้ามาเป็นพนักงานฝ่ายผลิตเพื่อทดแทนการขาดแคลนแรงงาน และทำให้กิจการสามารถดำเนินต่อไปได้ ลำดับต่อมาด้านเงื่อนไขสำคัญที่นายจ้างหรือสถานประกอบการจะว่าจ้างแรงงานต่างด้าวกัมพูชาเข้ามาทำงานนั้น จะทำการว่าจ้างผ่านบริษัทจัดหาแรงงานในประเทศไทย เนื่องจากบริษัทจัดหาแรงงานเหล่านี้ จะทำหน้าที่ในการดำเนินการเรื่องเอกสารประจำตัวของแรงงานต่างด้าวทั้งหมด และนำแรงงานเข้ามาประเทศไทยเพื่อทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ทำให้สถานประกอบการมีการทำงานที่สะดวกสบายมากขึ้นด้วย ด้านอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมสำหรับแรงงานต่างด้าวกัมพูชาที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย จะได้รับค่าแรงงานตามกฎหมายแรงงานคือวันละ 300 บาท เท่าเทียมกับแรงงานไทยด้วยกัน ในด้านข้อจำกัด และวิธีการคัดเลือกบริษัทจัดหาแรงงานต่างด้าวกัมพูชานั้น จะเลือกจากบริษัทที่มีประสบการณ์ในการทำงานและมีความเป็นมืออาชีพที่สุด เพราะจะต้องได้รับความไว้วางใจ และมีความรับผิดชอบสูงต่อการดำเนินการที่บริษัทจัดหาแรงงานกับสถานประกอบการตกลงกันไว้ เพื่อความโปร่งใส ชัดเจนและดำเนินการอย่างถูกต้องทุกกระบวนการ ต่อมาคือปัญหาที่พบจากการจ้างแรงงานต่างด้าวกัมพูชามากที่สุด คือ พบว่าแรงงานต่างด้าวกัมพูชาเมื่อเข้าทำงานในประเทศไทยนั้น มีความดีใจและไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานประกอบการ อาจจะ

ก่อให้เกิดความเสียหาย หรือประสพอุบัติเหตุในการทำงานก็ได้ แหล่งสำหรับค้นหาข้อมูลบริษัท จัดหาแรงงานต่างด้าว คือกลุ่มฝ่ายบุคคลของพื้นที่ในจังหวัดชลบุรี ทำให้สามารถอัปเดตข่าวสารเกี่ยวกับบริษัทจัดหาแรงงานที่น่าสนใจได้ คุณภาพของบริษัทที่ให้บริการแรงงานต่างด้าวในความคิดเห็นของนายจ้างหรือสถานประกอบการ จะต้องมียศกยภาพในการทำงานสูง สามารถรับมือกับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นกับพนักงานได้เป็นอย่างดี รู้จักแก้ไขปัญหาอย่างทันทั่วถึง รวมทั้งสามารถอบรมพนักงานกัมพูชาเพื่อให้ตรงกับคุณสมบัติที่สถานประกอบการได้ ส่วนใหญ่ข้อดีของบริษัทจัดหาแรงงาน ที่ใช้บริการนั้นจะต้องตอบสนองต่อความต้องการของแรงงานและสถานประกอบการได้เป็นอย่างดี จะต้องสามารถคัดสรรและอบรมแรงงานก่อนที่จะนำส่งลูกค้า เพื่อให้ไม่เกิดปัญหาแรงงานถูกเอารัดเอาเปรียบ จะทำให้เกิดความประทับใจและความไว้วางใจที่จะใช้บริการต่อ ๆ ไป ซึ่งผลที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ทำให้ทราบว่าจุดประสงค์ในการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการต่างนั้น เกิดจากการขยายตัวของเศรษฐกิจ ส่งผลให้มีนักลงทุนต่างชาติมาลงทุนในประเทศไทยเป็นจำนวนมากในเขตอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี ทำให้แรงงานไทยมีตัวเลือกเพิ่มมากขึ้นที่จะหาช่องทางในการประกอบอาชีพเพื่อหารายได้เลี้ยงชีพในอัตราที่สูงขึ้น ดังนั้นสถานประกอบการรายย่อยจึงขาดแคลนแรงงานระดับ ส่งผลให้นายจ้างหรือสถานประกอบการหันมาใช้แรงงานต่างด้าวกัมพูชาเป็นแรงงานทดแทนแรงงานไทย และเนื่องจากประเทศกัมพูชาเป็นประเทศที่เป็นเพื่อนบ้านกับประเทศไทยจึงทำให้มีวัฒนธรรมและการสื่อสารที่คล้ายกัน จึงสามารถปรับตัวเข้าหากันได้เป็นอย่างดี

2. ทำให้ทราบถึงจุดแข็งของแรงงานต่างด้าวกัมพูชา คือ มีลักษณะนิสัยที่อดทน ขยัน และไม่เกียจงาน พร้อมทั้งจะศึกษากระบวนการใหม่ ๆ ในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าในการหารายได้เลี้ยงชีพ ประกอบกับแรงงานต่างด้าวกัมพูชามีจุดมุ่งหมายในการทำงานคือต้องการให้คุณภาพชีวิตของตนเองละครอบครัวที่ประเทศกัมพูชามีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น แรงงานต่างด้าวกัมพูชาเหล่านี้จึงสามารถทำงานในประเทศไทยได้เป็นระยะเวลาานาน

3. จากปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่เกิดขึ้นทำให้ทราบว่านายจ้างหรือสถานประกอบการมีความต้องการแรงงานที่สูงมาก แต่อาจจะติดขัดในการดำเนินการที่จะสรรหาแรงงานต่างด้าวให้เข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายได้อย่างไร เหตุการณ์นี้ทำให้เห็นเห็นช่องทางในการทำธุรกิจบริษัทจัดหาแรงงานเกิดขึ้น ซึ่งทำหน้าที่เสมือนเป็นตัวกลางหรือนายหน้านั่นเอง

เนื่องจากบริษัทจัดหาแรงงานจะมีทีมงานอยู่ที่ฝั่งประเทศกัมพูชาให้สรรหาแรงงานต่างด้าวกัมพูชาให้ตรงกับคุณสมบัติที่สถานประกอบการที่เป็นลูกค้าต้องการ และทำการส่งมอบแรงงานเหล่านี้ไปให้กับสถานประกอบการที่ตกลง โดยที่สถานประกอบการจะได้รับแรงงานต่างด้าวกัมพูชาที่ถูกต้องตามกฎหมาย 100% เข้ามาทำงาน

4. ทำให้ทราบข้อได้เปรียบทางการแข่งขันในการทำธุรกิจคือ นายจ้างต้องการแรงงานที่สามารถทำงานได้ระยะยาว ไม่ชอบปัญหาการลาออกของพนักงานเพราะจะทำให้กำลังการผลิตของธุรกิจนั้นหยุดชะงัก หากการทำธุรกิจที่เป็นบริษัทจัดหาแรงงานได้ สามารถคัดสรรแรงงานต่างด้าวกัมพูชาเข้ามาทำงานได้ตามคุณสมบัติที่นายจ้างต้องการ รวมทั้งปัญหา การขาด ลา มาสาย ก่อการประท้วง ซึ่งปัญหาเหล่านี้เองจะพบเห็นอยู่บ่อยๆ ในแรงงานไทยที่มีอายุงานมากซึ่งไม่เกรงกลัวต่อการผิดกฎระเบียบข้อบังคับของบริษัท ดังนั้นถ้าบริษัทจัดหาแรงงานสามารถควบคุมการเกิดปัญหาเหล่านี้ให้กับนายจ้างได้ ก็จะทำให้เกิดการจ้างงานของแรงงานต่างด้าวผ่านบริษัทจัดหาแรงงานได้ในระยะยาว

## การอภิปรายผล

สำหรับแนวทางในการทำธุรกิจแรงงานต่างด้าวกลุ่มประเทศกัมพูชา จากการสัมภาษณ์ นายจ้างหรือสถานประกอบการที่เป็นใช้บริการและเป็นลูกค้าของบริษัทจัดหาและนำเข้าแรงงานต่างด้าวกัมพูชาพบว่า การดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวกัมพูชานั้น มาจากสาเหตุที่สถานประกอบการนั้นประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานระดับล่างหรือแรงงานฝ่ายผลิต เนื่องจากแรงงานที่เป็นคนไทยมักจะหันไปทำงานในนิคมอุตสาหกรรมที่เป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ เพราะถือค่านิยมที่ว่าจะทำให้ได้ค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่มากกว่า ดังนั้นสถานประกอบการรายย่อยจึงไม่มีแรงงานที่จะมารองรับกำลังการผลิตได้ จึงต้องหันมาใช้แรงงานต่างด้าวกัมพูชาแทน จากสถานการณ์ที่ผ่านมาในอดีตแรงงานกัมพูชาส่วนใหญ่มักจะลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทยมากเป็นอันดับสองรองจากแรงงานพม่า เพราะแรงงานกัมพูชาเหล่านี้ต้องการเข้ามาทำงานเพื่อหารายได้ที่มากกว่าทำงานที่ประเทศของตน และคุณสมบัติที่ถือเป็นข้อดีของแรงงานกัมพูชาคือไม่เลื่องงาน มีความอดทนสูง และสามารถทำงานที่มีเนื้องานหนักได้กว่าแรงงานไทยอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย (ทิพมาศ จันจรัญ,

2551) ขั้นตอนในการดำเนินเมื่อนายจ้างต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวกัมพูชาเพื่อเข้ามาทำงานในสถานประกอบการนั้น สรรหาข้อมูลจากกลุ่มทรัพยากรบุคคลในพื้นที่ที่ตนเองนั้นเป็นสมาชิกอยู่ เนื่องจากกลุ่มทรัพยากรบุคคลเหล่านี้จะมีข้อมูลข่าวสาร และประสบการณ์ในการใช้บริษัทจัดหาแรงงานเหล่านี้อยู่แล้ว เพื่อจะเป็นข้อมูลมาประกอบการตัดสินใจเลือกใช้บริการบริษัทจัดหาแรงงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสม และได้รับความไว้วางใจให้จัดสรรและนำเข้าแรงงานต่างด้าวกัมพูชาให้เข้ามาทำงานสถานประกอบการของตน โดยส่วนใหญ่ผู้นำจ้างหรือสถานประกอบการจะกำหนดคุณสมบัติหรือคาดหวังว่า จะต้องเป็นบริษัทจัดหาแรงงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มีความน่าเชื่อถือ และต้องไว้วางใจได้ เพราะบริษัทจัดหาแรงงานจะต้องทำหน้าที่เสมือนเป็นตัวแทนในการดำเนินการตั้งแต่ขั้นตอนแรกจนถึงขั้นตอนสุดท้ายที่แรงงานกัมพูชาจะเข้ามาทำงานด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวนั้น บริษัทจัดหาแรงงานที่จะจัดส่งแรงงานต่างด้าวกัมพูชาให้กับสถานประกอบการ จะนำเข้าแรงงานด้วยระบบ MOU ซึ่งหมายถึงการนำเข้าแรงงานต่างด้าวผ่านข้อตกลงความร่วมมือระหว่างรัฐบาลไทยกับรัฐบาลกัมพูชา โดยจะผ่านวิธีการตรวจสอบเอกสารหลายขั้นตอนจากหน่วยงานของรัฐ ประกอบไปด้วย กระทรวงแรงงาน สถานทูต สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ทั้งฝั่งประเทศกัมพูชาและประเทศไทย รวมถึงตัวแทนบริษัทจัดหาแรงงานทั้งประเทศกัมพูชาและประเทศไทยด้วย โดยมีข้อตกลงที่ว่าแรงงานกัมพูชาที่เข้ามาจะต้องได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายไทย เอกสารที่ถือเป็นหลักฐานแสดงความถูกต้องของแรงงานต่างด้าวเหล่านี้คือ หนังสือเดินทาง (Passport) วีซ่าประเภท Non-1a เพื่อเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้ในระยะเวลา 2 ปี และใบอนุญาตทำงาน (Work permit) เอกสารดังกล่าวนี้จะทำให้แรงงานต่างด้าวกัมพูชาสามารถอยู่ทำงานในประเทศไทยได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งไปสอดคล้องกับด้านสิทธิส่วนบุคคล ที่สามารถทำงานอยู่ในประเทศไทยอย่างถูกต้อง และยังเป็น การส่งเสริมให้แรงงานต่างด้าวกัมพูชาที่ต้องการมาทำงานในประเทศอย่างถูกกฎหมายให้เพิ่มมากขึ้นอีกด้วย และสอดคล้องกับด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง จากแบบสำรวจพบว่าแรงงานต่างด้าวกัมพูชามีความคาดหวังที่จะทำงานอยู่ในประเทศไทย 3-6 ปี แสดงถึงความมานะอดทนที่จะทำงานอยู่ในประเทศไทยเพื่อหารายได้ในช่วงระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร (สุพัฒนา อิศวภา, 2554) ต่อมาในด้านกฎหมายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาทต่อวันที่แรงงานต่างด้าวกัมพูชาจะต้องได้รับจากนายจ้างหรือสถานประกอบการ จะสอดคล้องกับด้านการได้รับค่าแรงที่

เพียงพอและมีความยุติธรรม ที่แรงงานต่างด้าวกัมพูชาคาดหวังจะได้ จากการแบบสำรวจพบว่า แรงงานต่างด้าวกัมพูชาส่วนใหญ่คาดหวังจะได้รายได้ต่อเดือนประมาณ 12,000-15,000 บาท และได้ค่าล่วงเวลาจากการทำงานประมาณ 3,000-4,000 บาทต่อเดือน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรณ์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พงดา บุญยดิระณะ, วรณภา อารีย์, 2555) รวมถึงสวัสดิการเพิ่มเติมที่แรงงานต่างด้าวกัมพูชาคาดหวังจะได้รับจากนายจ้างหรือสถานประกอบการคือเบี้ยขยัน จะส่งผลให้แรงงานมีรายได้ที่เพิ่มมากขึ้นในแต่ละเดือน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในการจ่ายค่าตอบแทน (ทิพมาศ จำนงรักษ์, 2551) ต่อมาด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน จากการสำรวจพบว่าแรงงานต่างด้าวกัมพูชามีจุดมุ่งหมายที่ต้องการทำงานในประเทศไทยเพื่อส่งเงินกลับไปให้ครอบครัวที่ประเทศกัมพูชา ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน (ปรัชญา สัตยธรรม, 2550) แรงงานต่างด้าวกัมพูชาเหล่านี้สามารถเก็บเงินและส่งเงินกลับบ้านได้เป็นจำนวนมากในแต่ละครั้ง ซึ่งสื่อให้เห็นถึงการให้ความสำคัญแก่ครอบครัวมาเป็นอันดับแรก ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย จากแบบสำรวจพบว่าแรงงานต่างด้าวกัมพูชาจะแนะนำญาติพี่น้อง และเพื่อนให้เข้ามาทำงานในประเทศไทยด้วยกัน เพราะหากเข้ามาอย่างถูกต้องตามกฎหมาย จะไม่ตกเป็นแรงงานต่างด้าวที่ต้องหลบซ่อนการจับกุมของเจ้าหน้าที่บ้านเมืองแต่อย่างใด และที่สำคัญคือรายได้ที่ได้รับนั้นมากพอสำหรับการเลี้ยงชีพแล้ว ยังส่งผลหาฐานะและคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวกัมพูชาดียิ่งขึ้น

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งนี้

จากการที่ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาแนวทางในการทำธุรกิจแรงงานต่างด้าวกลุ่มประเทศกัมพูชา ทำให้มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากการสัมภาษณ์พบว่านายจ้างหรือสถานประกอบการส่วนใหญ่จะเลือกใช้บริการบริษัทจัดหาแรงงานในประเทศไทย เนื่องจากได้รับความสะดวกในการดำเนินการ และจะได้มาซึ่งแรงงานต่างด้าวกัมพูชาที่ถูกต้องตามกฎหมาย ทำให้นายจ้างหรือสถานประกอบการนั้น ๆ มีความสบายใจอย่างหากมีกรณีเจ้าหน้าที่ตำรวจเข้าตรวจค้นสถานประกอบการของตน

2. จากผลของงานวิจัยพบว่าในการดำเนินการเป็นบริษัทจัดหาแรงงานในประเทศไทย

ซึ่งเปรียบเสมือนเป็นตัวกลางระหว่างนายจ้างกับแรงงานต่างด้าวกัมพูชา ดังนั้นบริษัทจัดหาแรงงาน จะต้องเป็นผู้ตกลงเจรจาในด้านนโยบายการจ้างงานกับสถานประกอบการ เพื่อให้แรงงานต่างด้าว กัมพูชาได้รับค่าจ้าง ได้รับสวัสดิการตามกฎหมายแรงงานที่ควรจะได้รับ รวมถึงสิทธิต่าง ๆ ตาม กฎหมายเมื่อเข้ามาทำงานในประเทศไทย

3. จากผลของการวิจัยการสำรวจเกี่ยวกับความคงอยู่ของแรงงานต่างด้าวกัมพูชา ผู้ประกอบการและบริษัทจัดหาแรงงานควรสนใจประเด็นที่มีการตอบแบบสอบถามมากที่สุด เพื่อยึดเป็นเป้าหมายหลักในการดำเนินธุรกิจร่วมกันในภายภาคหน้า หากบริษัทจัดหาแรงงานเข้าใจความต้องการของแรงงานต่างด้าวกัมพูชาได้ และเข้าใจความต้องการของนายจ้างหรือสถาน ประกอบการ ได้ก็จะทำให้บริษัทจัดหาแรงงานรู้วิธีการดำเนินธุรกิจด้วย

4. จากผลของการศึกษางานวิจัยครั้งนี้เราได้ศึกษาแรงงานต่างด้าวเพียงกลุ่มเดียวเท่านั้น หากเราศึกษาแรงงานต่างด้าวกลุ่มประเทศลาว และ พม่าเพิ่มขึ้น สามารถถึงจุดเด่นของแรงงานทั้งสองประเทศได้ บริษัทจัดหาแรงงานก็จะสามารถนำเสนอแรงงานให้กับนายจ้างหรือสถาน ประกอบการที่ต้องการความหลากหลายเพิ่มมากขึ้น

5. การนำเข้ามาซึ่งแรงงานต่างด้าวกัมพูชาจะทำให้เศรษฐกิจของประเทศไทยนั้นดีขึ้น ดังนั้นเพื่อเป็นการจัดระบบแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้ามาในประเทศไทยอย่างผิดกฎหมาย ควรจัดให้มีการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน เพื่อเป็นการควบคุมแรงงานต่างด้าวกับ ผู้ประกอบการ ส่งเสริมให้รัฐบาลจัดหน่วยงานที่สามารถอธิบายประเด็นเหล่านี้ได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน โดยประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สภาความมั่นคง สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง กระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม สาธารณสุขจังหวัด สำนักงานจัดหา ประจำจังหวัด เพื่อเป็นการส่งเสริมมิให้นายจ้างหรือสถานประกอบการนั้นเลือกใช้แรงงานต่างด้าว ที่ผิดกฎหมายเข้ามาทำงานในภาวะที่ประสบปัญหา

6. การจ้างแรงงานต่างด้าวนั้น จะประสบกับปัญหาเรื่องความชัดเจนเกี่ยวกับนโยบายการ จ้างแรงงานต่างด้าวและระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการจ้างงานแรงงานต่างด้าว จึงควรกำหนด นโยบายให้ชัดเจน ไม่เปลี่ยนแปลงบ่อย ไม่ยกเลิกระบบการให้พิสูจน์สัญชาติ เพื่อเป็นการแก้ปัญหา แรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายลักลอบเข้ามาอยู่ในประเทศไทยตอนนี้ ควรให้มีการรายงานตัว จัดทำ



บัตร และจัดเก็บค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายของแรงงานต่างด้าวกัมพูชาเหล่านี้ โดยจะจัดเก็บภาษีเงินได้เพื่อนำภาษีมาพัฒนาท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. จากการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดขอบเขตการวิจัย โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายจ้างหรือสถานประกอบการ และแรงงานต่างด้าวกัมพูชาในพื้นที่จังหวัดชลบุรี ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจจะขยายกลุ่มเป้าหมายให้กว้างขึ้น โดยอาจจะศึกษากลุ่มประชากรในเขตจังหวัดระยอง หรือ สมุทรปราการ ที่เป็นพื้นที่ที่มีแรงงานต่างด้าวอาศัยและทำงานอยู่
2. ควรจะศึกษาแนวทางในการทำธุรกิจเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวทั้ง 3 สัญชาติ ได้แก่ ลาว พม่า กัมพูชา เพื่อเป็นการเปรียบเทียบกันว่าสัญชาติใดเป็นสัญชาติที่นายจ้างหรือสถานประกอบการในประเทศไทยให้การยอมรับมากที่สุด
3. ศึกษาปัจจัยที่ทำให้ผู้ประกอบการที่ทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว เพื่อให้ได้นำผลที่ได้มาศึกษาเปรียบเทียบในการปรับปรุงแก้ไขต่อไป