

การศึกษาการจ้างแรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาของ
ผู้ประกอบการขนาดย่อมและกลางในจังหวัดพิษณุโลก
A Study of Myanmar Migrant Workers' Employment of
Small-Medium Enterprises in Phisanulok

ณภัทร วุฒตะพันธ์^{1*}

Naphat Wuttaphan^{1*}

¹ สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก 65000

¹ Department of Human Resource Management, Faculty of Management Sciences, Pibulsongkram Rajabhat University, Phisanulok 65000

* Corresponding author: naphat.w@psru.ac.th

Received: April 5, 2019; Revised: June 18, 2019; Accepted: July 17, 2019

บทคัดย่อ

การศึกษาการจ้างแรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาของผู้ประกอบการขนาดย่อมและกลางในจังหวัดพิษณุโลกมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาการจ้างแรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาของผู้ประกอบการในจังหวัดพิษณุโลก (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาของผู้ประกอบการในจังหวัดพิษณุโลก และ (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวกับลักษณะงานของชาวต่างด้าวในสถานประกอบการในจังหวัดพิษณุโลก กลุ่มตัวอย่างจากผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อมและกลางจำนวน 384 ราย ใช้สถิติเชิงพรรณนาและเชิงอนุมานในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ค่าสหสัมพันธ์และการวิเคราะห์การถดถอย ผลการวิจัยพบว่า สาเหตุในการจ้างแรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาของผู้ประกอบการเนื่องจากการขาดแคลนแรงงาน ต้นทุนในการจ้างที่ต่ำ คุณสมบัติของแรงงานต่างด้าว การปกครองดูแลที่ง่าย และกฎหมายและนโยบายของรัฐที่เอื้อต่อการจ้างโดยรวมอยู่ในระดับมาก และการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ ประเภทกิจการ

จำนวนแรงงาน วิธีการจ้าง และอัตราค่าจ้างแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อลักษณะการจ้างงานของแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน นอกจากนี้ สมการถดถอยพหุคูณในรูปแบบขั้นตอนที่ใช้ในการพยากรณ์ข้างต้น พบว่า ด้านการขาดแคลนแรงงาน (X1) การปกครอง (X4) และกฎหมายและนโยบายรัฐ (X5) ส่งผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในด้านลักษณะงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 26.6, 22.7, และ 19.5 ตามลำดับ และแสดงผลของการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างต่อลักษณะงานของผู้ประกอบการในการจ้างแรงงานต่างด้าว พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างต่อลักษณะงานของผู้ประกอบการในการจ้างแรงงานต่างด้าวมีความสัมพันธ์ไปในทางทิศทางเดียวกันทุกคู่ เมื่อพิจารณารายคู่ที่มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูงมีจำนวน 4 คู่ โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดได้แก่ลักษณะการจ้างงานรวมกับงานอันตรายซึ่งมีค่าเท่ากับ .890

คำสำคัญ: การจ้างแรงงาน, ต่างด้าวชาวเมียนมา, ผู้ประกอบการ, พิษณุโลก

Abstract

A Study of Myanmar Alien Workers' Employment of Small-Medium Enterprises at Phisanulok aims to (1) study the Myanmar alien workers' employment of Thai SMEs at Phisanulok, (2) study significant factors affecting the Myanmar alien workers' employment of Thai SMEs, and (3) study a relationship between employment factors and work characteristics in SMEs. 384 were randomly selected as a sample by using both of descriptive statistics and interracial statistics which are frequency, mean, SD, T-Test, ANOVA, correlation, and regression to analyze the data. The results reveals that Thai SMEs are agreed to employ the alien workers, as well as the hypothesis reveals that the different in gender, age, type of enterprise, number of labor, method of employment, and wage rate lead to the different in work characteristics. Moreover, the regression analysis reveals that labor shortage (X1), governance (X4), and state policy and law (X5) influence the alien workers' employment by 26.6, 22.7, and 19.5 respectively. The correlation analysis reveals that there are four pairs of factors have highly positive relationships by the working characteristics and dangerous job has the highest correlation at .890.

Keywords: Migrant Workers, Employment Myanmar, SMEs, Phisanulok

บทนำ

ประเทศไทยในปัจจุบันจำเป็นต้องพึ่งแรงงานต่างด้าวเพื่อเป็นกำลังแรงงานสำคัญในการดำเนินธุรกิจต่าง ๆ อีกทั้งปัญหาการขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรม ประกอบกับแรงงานคนไทยมีแนวโน้มที่ทำงานสกปรก งานหนักและงานที่มีความเสี่ยง (คณะกรรมการการแรงงานและสวัสดิการสังคม สภานิติบัญญัติแห่งชาติ, 2550) อย่างไรก็ตามการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการของไทยมีแรงงานเข้ามาทำงานเป็นจำนวนมากเนื่องจากการขยายตัวของเศรษฐกิจ จากสถิติสำนักงานวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย ปี 2553 พบว่าแรงงานที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่ เป็นแรงงานที่มาจากประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งประกอบด้วย เมียนมา ลาวและกัมพูชาตามลำดับ (สำนักงานวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2553) และก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา อาทิ การอพยพเข้าเมืองผิดกฎหมาย รวมทั้งปัญหาอาชญากรรมต่างๆ อย่างไรก็ตามประเทศไทยมีแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง จากตัวเลขประมาณการในปี พ.ศ. 2561 (เดือนมีนาคม) พบว่าแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยที่ได้รับอนุญาตทำงานทั่วราชอาณาจักร มีจำนวนทั้งสิ้น 2,189,868 คน โดยชาวต่างด้าวตามมาตรา 59 มีจำนวน 2,062,645 ตามมาตรา 62 จำนวน 45,062 คน ตามมาตรา 63 จำนวน 61,067 คนและตามมาตรา 74 จำนวน 21,063 คน โดยจำนวนคนต่างด้าวมาตรา 59 ประเภทพิสูจน์สัญชาติที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักรสัญชาติทั้งหมดจำนวน 1,315,615 คน ประกอบด้วยชาวเมียนมา จำนวนทั้งหมด 1,087,274 คน ซึ่งคิดเป็นจำนวนร้อยละ 82.64 คน ชาวลาวจำนวน 80,232 คน คิดเป็นร้อยละ 6.09 และชาวกัมพูชาจำนวน 148,109 คนคิดเป็นร้อยละ 11.25 โดยชาวเมียนมา ซึ่งคิดเป็นสัดส่วนที่สูงที่สุด อย่างไรก็ตาม จากจำนวนชาวต่างด้าวทั้งหมดในราชอาณาจักรไทยคิดเป็นเป็นร้อยละ 6 ของกำลังแรงงานไทยทั้งหมด หรือประมาณร้อยละ 10 ของกำลังแรงงานไทยที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า และมีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อย ๆ โดยส่วนใหญ่เป็นผู้ใช้แรงงานในโรงงานต่าง ๆ (สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว, 2561) จากตัวเลขดังกล่าวจะเห็นได้ว่าสัดส่วนของแรงงานต่างด้าวชาวเมียนมานั้นมีจำนวนมากที่สุด ลักษณะงานการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ได้แก่ งานสกปรก งานอันตราย งานยากเย็นแสนเข็ญ และงานใช้แรงงานทั่วไปเป็นตัวแปรที่สำคัญในการจ้างแรงงานต่างด้าวซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ชายมากกว่าผู้หญิง (สุนทรีย เรือนมูล, 2551; จีรพล ภูมิภักดี, 2546; วรณิภา จันโนทัย, 2547; พัชรินทร์ ชันขำ, 2553) การจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการไทยนั้นมียุคสมัยในการจ้างแรงงานต่างด้าวที่แตกต่างกันไปตามลักษณะของธุรกิจและพื้นที่

ทรัพยากรมนุษย์เป็นกำลังในการขับเคลื่อนองค์การทั้งภาครัฐและเอกชน โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรมองค์การต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การจ้างงานเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการอยู่รอดของอุตสาหกรรมทั้งขนาดเล็กและขนาดกลาง รวมทั้งขนาดใหญ่ เนื่องจากการจ้างงานเกี่ยวข้องกับต้นทุนของสถานประกอบการที่มากขึ้นและการเพิ่มขึ้นของอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำของประเทศไทย ทำให้นายจ้างหันมาพึ่งชาวต่างด้าวมากขึ้น เนื่องจากค่าจ้างแรงงานที่ถูกกว่าคนไทยและมีคุณสมบัติบางประการที่คนไทยไม่มี ทางรัฐบาลไทยและรัฐบาลเมียนมา ได้มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงในการนำเข้าแรงงานอย่างถูกกฎหมาย (MOU ย่อมาจาก Memorandum of Understanding หรือบันทึกความเข้าใจ) MOU คือ เอกสารหรือหนังสือที่เก็บบันทึกข้อตกลง ความเข้าใจที่ตรงกัน หรือ ข้อตกลงที่จะร่วมมือระหว่างสองฝ่ายโดยที่ทั้งสองฝ่ายอาจเป็นองค์การหนึ่งๆ หน่วยงานหนึ่งๆ ของรัฐ หน่วยงานหรือบริษัทเอกชน หรือระหว่างรัฐ (ประเทศ) อย่างไรก็ตามปัญหาทางด้านแรงงานพบว่า การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของตลาดแรงงานในประเทศไทยและจำนวนการเกิดของประชากรไทย ประกอบกับการที่แรงงานไทยมักจะไม่ทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่สกปรก งานยากลำบากและงานที่ต้องใช้กำลังกายเป็นอย่างมาก จึงส่งผลให้แรงงานไทยส่วนหนึ่งปฏิเสธที่จะเลือกเข้าทำงานดังกล่าว (ชัชมา พูลสวัสดิ์, 2558) อย่างไรก็ตามปัจจัยด้านการขาดแคลนงานยังเป็นปัจจัยต้น ๆ ที่ผู้ประกอบการเห็นว่าปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในกลุ่มธุรกิจต่าง ๆ ทั้งเกษตรกรรม ก่อสร้าง แรงงานรับใช้ตามบ้าน สถานประกอบการน้ำมัน เป็นต้น อีกทั้งการประกาศเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำของแรงงานไทยส่งผลต่อต้นทุนของธุรกิจเป็นอย่างมาก ผู้ประกอบการส่วนหนึ่งจึงมีความต้องการแรงงานจากแรงงานต่างด้าวเนื่องจากมีค่าจ้างที่ต่ำกว่าแรงงานไทย อีกทั้ง แรงงานต่างด้าวยังมีคุณสมบัติ อาทิ ไม่เลือกงาน สามารถทำงานได้ อย่างไม่ย่อท้อ มีความอดทน ชยันขันแข็ง กินง่ายอยู่ง่าย มีความรับผิดชอบ ไม่เรื่องมากในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานตามคำสั่งของนายจ้างได้เป็นอย่างดี รวมทั้งไม่เกียจงาน ไม่เรียกร้องสวัสดิการมากมาย สามารถรับแรงกดดันในการทำงานได้เป็นอย่างดี (ชัชมา พูลสวัสดิ์, 2558; อหิตยา สุวรรณโณ, 2558; ชลิต คงเย็น, 2558; เพิ่มพูน สุริยวรรณ, 2554; กาญจนนา อยู่ยีน, 2554; พิเชิต ธารธนคุณ, 2554; อภิญาญา พัฒนกิจเจริญชัย, 2554; พิมพ์ใจ ญารวงพงศ์, 2553; พัชรินทร์ ชันข่า, 2553; วิยะดา ประเสริฐ, 2553; ธิดิวิตรี สัตยธิตติธริย, 2552; วรณิกา จันโนทัย, 2547; จิรพล ภูมิกักดี, 2546) จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ผู้ประกอบการเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวชาวเมียนมา

ภาพรวมจังหวัดพิษณุโลก ในไตรมาส 3 ปี 2561 (กรกฎาคม – กันยายน 2561) กลุ่มแรงงานต่างดาวเฉพาะที่ถูกต้องกฎหมาย 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว กัมพูชา) ที่ยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงาน ที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานได้ตามมติคณะรัฐมนตรี นั้น เป็นแรงงานที่ประเทศไทยอนุญาตใหม่ทำงานเป็นการชั่วคราว เพื่อทดแทนการขาดแคลนแรงงานระดับล่างในประเทศไทย แรงงานในกลุ่มนี้มี 3 สัญชาติ คือ เมียนมา ลาว และกัมพูชา จังหวัดพิษณุโลก มีจำนวนแรงงานต่างดาวที่ได้รับใบอนุญาตทำงานทั้งสิ้น จำนวน 623 คน ส่วนใหญ่เป็นแรงงานเมียนมา จำนวน 488 คน (ร้อยละ 78.33 ของแรงงานต่างดาวที่ได้รับใบอนุญาตทั้งหมด) รองลงมาเป็นแรงงานชาวลาว จำนวน 86 คน (ร้อยละ 13.80) และแรงงานกัมพูชาจำนวน 49 คน (ร้อยละ 7.87) (ที่มา: รายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดพิษณุโลก)

การที่จะจ้างแรงงานต่างดาวขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้าน โดยปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างดาว ได้แก่ การขาดแคลนแรงงาน ต้นทุนในการจ้าง คุณสมบัติของแรงงานต่างดาว การปกครองดูแล และกฎหมายและนโยบายรัฐ ที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงานต่างดาวตามลักษณะงานการจ้างแรงงานต่างดาวของผู้ประกอบการ ในจังหวัดพิษณุโลก ได้แก่ งานสกปรก งานอันตราย งานยากเย็นแสนเข็ญ และงานใช้แรงงานทั่วไป อีกทั้งประชากรในวัยสูงอายุมีเพิ่มมากขึ้นเนื่องจากประเทศไทยได้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ อีกทั้งวัยแรงงานมีแนวโน้มลดลง ประชากรในวัยเด็กลดลง การย้ายถิ่นฐานของภาคเกษตรเข้าสู่อุตสาหกรรมมากขึ้น เนื่องจากได้รับค่าจ้างสูงกว่า ซึ่งปัญหาแรงงานดังกล่าว ส่งผลต่อผู้ประกอบการในหลายด้าน ทำให้ผู้ประกอบการจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างดาวมากขึ้น อีกทั้งนายจ้างยังต้องค้นหา และทราบข้อมูลเกี่ยวกับแรงงาน เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการบริหารจัดการแรงงานต่างดาวในสถานประกอบการ อาทิ ข้อมูลเกี่ยวกับการแรงงาน ลักษณะงาน ค่าจ้าง และสวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในปัญหาดังกล่าว และต้องการทราบว่าปัจจัยอะไรบ้างที่มีความสำคัญต่อการจ้างแรงงานต่างดาวในเขตจังหวัดพิษณุโลก โดยผู้วิจัยจะเลือกศึกษาจากนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการในจังหวัดพิษณุโลก

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการจ้างแรงงานต่างดาวชาวเมียนมาของผู้ประกอบการในจังหวัดพิษณุโลก
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการจ้างแรงงานต่างดาวชาวเมียนมาของผู้ประกอบการในจังหวัดพิษณุโลก

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว
ชาวเมียนมา กับลักษณะงานของชาวต่างด้าวชาวเมียนมา ในสถานประกอบการในจังหวัด
พิจิตร โลก

การทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีเกี่ยวกับการจ้างแรงงานและอุปสงค์ของแรงงาน

การศึกษาการจ้างแรงงานของนายจ้างและผู้ประกอบการในการจ้างแรงงานต่างด้าว
นั้น จำเป็นต้องศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับการจ้างแรงงาน อุปสงค์และอุปทานของแรงงานเนื่องจาก
เป็นทฤษฎีที่เป็นตัวกำหนดค่าจ้างแรงงาน การนำเข้าแรงงานข้ามชาติ การขาดแคลนแรงงาน
ฯลฯ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม แรงงานเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญในการประกอบธุรกิจของ
นายจ้าง แรงงานมีความคิด จิตใจ แรงงานเป็นผู้กำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ในระบบเศรษฐกิจ ดังนั้น
นายจ้างหรือผู้ประกอบการควรมีการกำหนดสภาพการทำงาน วิธีการทำงาน ซึ่งจะมีผลกระทบต่อ
การทำงานของแรงงานเป็นอย่างมาก กิจกรรมทางเศรษฐกิจจำเป็นต้องดำเนินไปตามกลไก
ของตลาดของทั้งตลาดสินค้าและบริการ โดยเฉพาะตลาดแรงงาน ได้แก่ อุปสงค์และอุปทาน
ของแรงงาน โดยอุปสงค์ของแรงงาน (Labor Demand) หมายถึง ความต้องการแรงงานหรือ
ความต้องการของนายจ้าง โดย ในการศึกษาอุปสงค์ของแรงงานจำเป็นต้องศึกษาทฤษฎี
ผลผลิตหน่วยสุดท้ายของแรงงาน (Theory of Marginal Productivity of Labor) ประกอบกันโดย
หมายความว่า ในระยะสั้นที่นายจ้างไม่สามารถเปลี่ยนแปลงปัจจัยคงที่ได้นั้น การที่นายจ้างจะ
เพิ่มปัจจัยแปรผันเข้าไปในการผลิตระยะแรก ๆ ผลผลิตหน่วยสุดท้ายของปัจจัยแปรผันจะ
เพิ่มขึ้น แต่พอถึงจุด ๆ หนึ่งผลผลิตหน่วยสุดท้ายจะลดน้อยถอยลงเรื่อย ๆ นายจ้างที่มุ่งกำไร
สูงสุดจะต้องเข้าใจกฎการลดน้อยถอยลงของผลผลิตหน่วยสุดท้าย (Law of Diminishing
Marginal Productivity) (ธนศ ศรีวิชัยสัมพันธ์, 2558) และอุปทานของแรงงาน (Labor Supply)
หมายถึง จำนวนแรงงานที่มีอยู่ในตลาด โดยแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้างและการเสนอ
ขายแรงงานที่มีลักษณะเป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีลักษณะทอดยาวขึ้นไปทางขวา (จินตนา
พรพิไลวรรณ, 2532) โดยปัจจัยที่กำหนดปริมาณของแรงงานได้แก่ ฐานประชากร โดยอัตราการ
การเพิ่มขึ้นประชากรจะเป็นตัวกำหนดกำลังแรงงานของประเทศทางตรง อัตราการเข้ามามี
ส่วนร่วมในกำลังแรงงาน ชั่วโมงการทำงาน โดยชั่วโมงการทำงานมากก็จะส่งผลต่อกิจกรรมทาง
เศรษฐกิจตามไปด้วย คุณภาพของแรงงาน ความตั้งใจในการทำงาน เป็นต้น

ตลาดแรงงาน

ตลาดแรงงาน คือ แหล่งที่นายจ้างและคนงานจะพบกันได้ เพื่อที่จะได้ตกลงทำสัญญาเข้ามาทำงาน โดยนายจ้างได้รับบริการจากคนงาน และคนงานได้รับค่าจ้างเป็นผลตอบแทนจากการขายแรงงาน หรือแหล่งที่ก่อให้เกิดอุปสงค์และอุปทานของแรงงานนั่นเอง ซึ่งทางด้านอุปสงค์ของแรงงาน คือ ฝ่ายนายจ้างผู้ต้องการแรงงาน และทางด้านอุปทานของแรงงาน คือ ฝ่ายลูกจ้างหรือคนงานที่ต้องการเสนอขายแรงงานหรือหางานทำ ดังนั้นแหล่งที่เป็นตลาดแรงงาน ได้แก่ สำนักงานจัดหางาน แหล่งที่มีคนว่างงาน และแหล่งที่มีงานว่าง เช่น โรงงาน บริษัทต่าง ๆ เป็นต้น (ธเนศ ศรีวิชัยสัมพันธ์, 2558 หน้า 68) อย่างไรก็ตาม ตลาดแรงงานต่างดาวนั้นรัฐบาลมีการทำข้อตกลงในการนำเข้าแรงงานอย่างต่อเนื่อง แต่ก็ยังไม่สามารถแก้ปัญหาแรงงานหลบหนีเข้ามาในราชอาณาจักรไทยได้อย่างสมบูรณ์แบบ และยังคงเป็นปัญหาเรื้อรังมาจนถึงปัจจุบัน

ตลาดแรงงานไร้ฝีมือระหว่างประเทศ

ตลาดแรงงานไร้ฝีมือระหว่างประเทศ เป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน นอกเหนือจากทฤษฎีและหลักการของอุปสงค์ของแรงงาน และอุปทานของแรงงาน ได้แก่ โดย สุณี ฉัตราคม (2535) ได้กล่าวถึงตลาดแรงงานไร้ฝีมือระหว่างประเทศไว้ว่า ตลาดแรงงานไร้ฝีมือระหว่างประเทศจะเปลี่ยนแปลงไปตามอัตราค่าจ้าง และปริมาณแรงงานระหว่างประเทศ โดยปัจจัยในการกำหนดอุปสงค์แรงงานระหว่างประเทศ เกิดขึ้นจากอุปสงค์แรงงานระหว่างประเทศ โดยการที่ประเทศหนึ่งจะมีอุปสงค์ต่อแรงงานระหว่างประเทศในปริมาณมากหรือน้อย นั้นจะขึ้นอยู่กับปัจจัย ดังต่อไปนี้ (สุณี ฉัตราคม, 2535 หน้า 18–19) (1)ความแตกต่างระหว่างปริมาณกำลังคนที่ต้องการกับปริมาณกำลังคนที่มีอยู่จริงภายในประเทศ (2) โครงสร้างของระบบการศึกษาที่ผลิตกำลังคนอย่างไม่สมดุลทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงาน ยิ่งถ้าหากมีความต้องการแรงงานสูงโดยไม่อาจหากำลังคนจากภายในประเทศมาทดแทนได้ก็จะเกิดความต้องการแรงงานจากต่างประเทศ ทั้งนี้เพราะสนองความต้องการและเป้าหมายขององค์การด้วยว่าการที่ขาดแคลนแรงงานทำให้ค่าจ้างของแรงงานภายในประเทศสูงขึ้นมากจึงต้องดึงดูดแรงงานจากต่างประเทศเข้ามา (3) ความคล่องตัวในการเปลี่ยนแปลงอาชีพของกำลังแรงงานภายในประเทศ กรณีที่ประเทศหนึ่งมีความขาดแคลนกำลังคนในบางสาขาเท่านั้น หากกำลังแรงงานภายในประเทศมีความคล่องตัวในการเปลี่ยนอาชีพแล้ว ความจำเป็นที่จะต้องจัดหาแรงงานจากต่างประเทศเข้ามาในสาขาที่ขาดแคลนนั่นก็จะมัน้อยลง โดยเฉพาะกรณีที่แรงงานสาขาที่ขาดแคลนนั่นไม่ต้องใช้เวลาในการฝึกอบรมมากนักและไม่ต้องมีความชำนาญเฉพาะสูง

ทำให้สามารถใช้แรงงานจากสาขาอื่นมาทดแทนได้ง่าย อีกทั้งด้านต้นทุนและระยะเวลาในการฝึกอบรมแรงงานสาขาที่ต้องการ การที่แรงงานแต่ละสาขาต้องสิ้นเปลืองต้นทุนสูงในการฝึกอบรมและต้องใช้ระยะเวลานานในการฝึกอบรมแรงงานนั้น โรงงานมักจะมิเฝ้าระวังผลผลิตไม่ทันหรือไม่ค่อยเพียงพอต่อความต้องการ การได้แรงงานจากต่างประเทศมานับได้ว่าเป็นข้อได้เปรียบต่อประเทศที่รับแรงงานนั้น เพราะไม่ต้องเสียต้นทุนทางสังคม ได้แก่ ค่าใช้จ่ายและค่าเสียโอกาสในการฝึกอบรมแรงงาน ยิ่งถ้าไม่มีข้อแตกต่างทางด้านสังคม การเมืองและศาสนา มากนัก ประเทศนั้น ๆ ก็มีแนวโน้มที่จะมีอุปสงค์แรงงานระหว่างประเทศได้มากเพราะที่เอื้อรับเข้ามาแล้วไม่ทำให้เกิดความวุ่นวาย ส่วนปัจจัยทางการเมือง เช่น ถ้ารัฐบาลของประเทศใดมีนโยบายไม่กีดกันการอพยพเข้าและไม่กีดกันชาวต่างชาติในการเข้าทำงาน ประเทศนั้นก็จะมีแนวโน้มของอุปสงค์ต่อแรงงานระหว่างประเทศสูงกว่าประเทศที่มีนโยบายจำกัดการอพยพเข้าของชาวต่างชาติ อย่างไรก็ตาม อทิตยา สุวรรณโณ (2558 หน้า 30) ได้อธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับทฤษฎีความต้องการแรงงานระหว่างประเทศไว้ว่า ทฤษฎีและแนวคิดด้านเศรษฐศาสตร์แรงงานระหว่างประเทศ ในส่วนของความต้องการแรงงานไร้ฝีมือระหว่างประเทศ ทำให้ทราบถึงลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณแรงงานกับอัตราการจ้างงานที่มีสภาพคล้ายกันทุกประเทศ ความต้องการแรงงานไร้ฝีมือระหว่างประเทศหนึ่ง สำหรับอีกประเทศหนึ่งอาจไม่ถือว่าเป็นแรงงานไร้ฝีมือก็เป็นไปได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่าประเทศนั้นจะกำหนดลักษณะของแรงงานไร้ฝีมือของประเทศตนเองไว้อย่างไร รวมถึงปัจจัยด้านค่าจ้างแรงงาน การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจ ดังที่ประเทศไทยได้เกิดภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ สถานประกอบการในประเภทกิจการที่ต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์มีความต้องการแรงงานลดลงเป็นอย่างมาก จนเกิดการจ้างงานที่ลดลงไปด้วย แต่ในขณะเดียวกันความต้องการแรงงานไร้ฝีมือยังมีความจำเป็นอยู่มากสำหรับนายจ้าง โดยเฉพาะงานที่ต้องใช้กำลังแรงงาน ปรากฏการณ์เช่นนี้จึงส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงานในบางสาขาอาชีพ และเป็นปัญหาของสังคมที่มาต่อเนื่องเป็นระยะเวลานานแล้ว จึงเป็นเหตุผลหนึ่งที่นายจ้างหรือผู้ประกอบการอ้างความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าว

ทฤษฎีการย้ายถิ่นฐาน

ทฤษฎีการย้ายถิ่นของ Ravenstein (1889) ได้อธิบายว่าผู้ย้ายถิ่นส่วนมากจะย้ายถิ่นไปตามเมืองที่มีความเจริญมากกว่า เช่น ศูนย์กลางทางการค้าและอุตสาหกรรม และมักจะย้ายถิ่นไปยังสถานที่ใกล้ ๆ กับมาตุภูมิของตนเอง โยเป็นไปอย่างเป็นขั้นเป็นตอน โดยการย้ายถิ่นที่กระจายออกไปจะมีแรงดึงดูดน้อยลง รวมทั้งปัจจัยที่ทำให้เกิดการย้ายถิ่นคือการย้ายจากชุมชน

ชนบทไปยังชุมชนเมืองจะมีมากกว่าการย้ายจากชุมชนเมืองไปสู่ชุมชนชนบท ซึ่งอิทธิพลหลัก ๆ ของการย้ายถิ่นคือแรงจูงใจทางด้านเศรษฐกิจ ความอยุ่รอด วัตถุประสงค์ทางด้านวัตถุประสงค์ เพื่อให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยการย้ายถิ่นสามารถแบ่งออกเป็น 5 ลักษณะคือ

1. การอพยพแบบดั้งเดิม (Primitive Migration) เป็นการย้ายถิ่นเพื่อดำรงชีวิตรอดเพื่อหาวิธีการดำเนินชีวิตแบบใหม่การอพยพย้ายถิ่นแบบถูกบังคับ (Forced Migration) เป็นการย้ายถิ่นโดยการบังคับจากผู้มีอิทธิพล เช่น รัฐบาล หรือกลุ่มคนที่มีอิทธิพล

2. การอพยพโดยถูกบีบบังคับ (Impelled Migration) เป็นการบีบบังคับให้อพยพ แต่ยังไม่ให้สิทธิ์ในการตัดสินใจว่าจะย้ายหรือไม่

3. การอพยพโดยเสรี (Free Migration) โดยเป็นการอพยพที่เกิดจากแรงจูงใจภายนอกเพื่อรายได้ที่มากขึ้น

4. การอพยพแบบชนจำนวนมาก (Mass Migration) เป็นผลมาจากการอพยพโดยเสรี เพื่อบุกเบิกในสถานที่ใหม่ ๆ และจูงใจให้กลุ่มคนอื่น ๆ ย้ายตามด้วย

อย่างไรก็ตามในการอพยพของแรงงานต่างด้าวในปัจจุบันมีผลมาจากการอพยพที่เกิดจากสถานการณ์บังคับให้เกิดการอพยพเพื่อเอาตัวรอดจากสถานที่เดิมที่แร้นแค้นเพื่อมาหาอาชีพหรือรายได้ทางเศรษฐกิจที่มากขึ้น โดยกฤษฎา ชีระโกศลพงศ์ (2560) ได้กล่าวว่า การเคลื่อนย้ายถิ่นฐานที่ทำงานทำเป็นปรากฏการณ์ที่มีผลต่อตลาดแรงงานเป็นอย่างมาก เป็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไม่ว่าการย้ายถิ่นฐานนั้นจะมีลักษณะการย้ายแบบผู้ลี้ภัยหรือการย้ายจากชนบทสู่เมืองก็ตาม

ทฤษฎีผลักดันและดึงดูด

โดย LEE อ้างอิงจาก อรุณ ชัยญาณ (2545) และ สิริรัฐ สุกันธา (2557) ที่อธิบายว่าปัจจัยที่ทำให้คนย้ายถิ่นเกิดจากปัจจัยผลักดันและปัจจัยในการดึงดูด โดยปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดการย้ายถิ่นนั้นได้แก่ การขาดแคลนทรัพยากรธรรมชาติของประเทศต้นทาง การไม่สามารถหางานทำในประเทศตนเองได้ การเกิดภัยตามธรรมชาติ การถูกกดขี่และกดขี่จากปัจจัยทางด้านการเมืองหรือศาสนา รวมทั้งการไม่สามารถเข้ากับบางวัฒนธรรม สังคมและประเพณีในประเทศนั้น ๆ และการพัฒนาตัวเองในประเทศนั้น ๆ มีน้อย ซึ่งเป็นสาเหตุให้แรงงานจำนวนหนึ่งอพยพมาหางานทำและใช้ชีวิตในต่างแดน ปัจจัยที่มีส่วนในการดึงดูดแรงงานข้ามชาติ ได้แก่ โอกาสในการทำงาน และสามารถเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับตนเองได้ในการทำงานในประเทศปลายทาง เพื่อสร้างความมั่นคงและรายได้ให้แก่ตนเองและครอบครัว รวมทั้งสภาพแวดล้อมของประเทศปลายทางในเรื่องความสะดวกสบาย การคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก

หรือความเจริญต่าง ๆ ของประเทศปลายทาง และการเคลื่อนย้ายตามสามี-ภรรยา หรือ คนในครอบครัว

อย่างไรก็ตามแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยนั้นได้คำนึงถึงทั้ง 2 ปัจจัยที่เป็นตัวแปรในการผลักดันให้ชาวต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยทั้งถูกกฎหมายและลักลอบเพราะได้ขานน้ำหนึ่งความเสียงที่เกิดขึ้นกับความคุ้มค่าในด้านต่าง ๆ ที่จะทำให้ชาวต่างด้าวได้รับประโยชน์จากการเข้ามาทำงานในประเทศไทย สิทธิรัฐ สุกันธา (2557 หน้า 52-53) กล่าวว่า สาเหตุสำคัญที่ทำให้แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากประเทศบ้านเกิดของตนเอง ได้แก่ อัตราการว่างงาน (Unemployment rate) ระดับค่าจ้างที่ต่ำกว่าเมื่อเทียบกับต่างประเทศและอาชีพที่มีลักษณะเดียวกัน การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพแรงงานที่มีความรู้ ความชำนาญสูงแต่ไม่สามารถมีโอกาสดำรงตำแหน่งหน้าที่ของตน นโยบายการเคลื่อนย้ายกำลังพลที่ไม่เหมาะสม และปัจจัยทางสังคมและการเมือง แรงงานบางส่วนอาจต้องการอพยพเคลื่อนย้ายไปต่างประเทศซึ่งเป็นเพราะไม่พอใจในสภาพสังคมและการเมืองที่เป็นอยู่อันสืบเนื่องมาจากความวุ่นวายและความแตกแยกของกลุ่มการเมืองในประเทศ

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวสามารถจำแนกได้เป็นประเด็น ๆ ดังนี้

คนต่างด้าว หมายถึง บุคคลที่ไม่ใช่สัญชาติไทยและเดินทางเข้ามาอาศัยหรือตั้งถิ่นฐานในประเทศไทย และรวมถึงคนที่ไม่ใช่พลเมืองไทย ทั้ง ๆ ที่ประชากรกลุ่มนี้อาศัยหรือเกิดบนแผ่นดินไทย เนื่องจากความเป็นพลเมืองได้ผูกติดกับความมีสัญชาติไทยและการมีบัตรประชาชน (กฤตยา อาชวนิจกุล, 2554) ได้แก่กลุ่มคนที่เคยมีรัฐ คือ ชาวพื้นเมืองที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยมานานแล้ว ส่วนใหญ่อยู่บนที่ราบสูง และชนกลุ่มน้อย และกลุ่มคนที่บรรพบุรุษเคยมีสัญชาติไทยมาก่อน ได้แก่ ผู้พลัดถิ่นสัญชาติพม่าเชื้อสายไทย และผู้อพยพเชื้อสายไทยจากเกาะกง กัมพูชา โดยมีรูปแบบของแรงงานต่างด้าวคือ แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมาย คือ แรงงานที่เข้ามาในประเทศไทยตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ได้แก่ แรงงานที่ได้รับอนุญาตทำงานตลอดชีพ คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานประเภทส่งเสริมการลงทุน แรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานประเภทชั่วคราว และแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย คือแรงงานที่ฝ่าฝืนพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ได้แก่ แรงงานที่เข้าเมืองผิดกฎหมายแต่มีใบอนุญาตทำงานคนต่างด้าวตามมาตรา 12 โดยประกอบด้วยคนต่างด้าวที่ถูกเนรเทศตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศ คนต่างด้าวที่เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรและอยู่ระหว่างการส่งกลับ แรงงานที่เกิดในราชอาณาจักรแต่ไม่ได้รับสัญชาติ และคนต่างด้าวโดยผลของการถูกถอนสัญชาติ นอกจากนี้แรงงานที่ลักลอบเข้าเมืองโดยผิด

กฎหมายที่ไม่มีใบอนุญาตประกอบอาชีพ ซึ่งแรงงานประเภทนี้จะเข้ามาตามชายแดนเพื่อนบ้าน ที่มีอาณาเขตติดต่อกับราชอาณาจักร

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว

ลักษณะงานการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ได้แก่ งานสกปรก งานอันตราย งานยากเย็นแสนเข็ญ และงานใช้แรงงานทั่วไปเป็นตัวแปรที่สำคัญในการจ้างแรงงานต่างด้าว (สุนทรีย เรือนมูล, 2551; จิรพล ภูมิภักดี, 2546; วรณิกา จันโนทัย, 2547; พัชรินทร์ ชันขำ, 2553) การจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการไทยนั้นมีปัจจัยในการจ้างแรงงานต่างด้าวที่แตกต่างกันไปตามลักษณะของธุรกิจและพื้นที่ อย่างไรก็ตามมีงานวิจัยและบทความวิชาการที่ได้รับการยอมรับในระดับชาติและนานาชาติได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวไว้ดังนี้

1. ด้านการขาดแคลนแรงงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของตลาดแรงงานในประเทศไทยและจำนวนการเกิดของประชากรไทย ประกอบกับการที่แรงงานไทยมักจะไม่ทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่สกปรก งานยากลำบากและงานที่ต้องใช้กำลังกายเป็น อย่างมา จึงส่งผลให้แรงงานไทยส่วนหนึ่งปฏิเสธที่จะเลือกเข้าทำงานดังกล่าว (ชัชมา พูลสวัสดิ์, 2558) อย่างไรก็ตามปัจจัยด้านการขาดแคลนงานยังเป็นปัจจัยต้น ๆ ที่ผู้ประกอบการเห็นว่าเป็น ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในกลุ่มธุรกิจต่าง ๆ ทั้ง เกษตรกรรม ก่อสร้าง แรงงานรับใช้ตามบ้าน สถานประกอบการน้ำมัน เป็นต้น (ชัชมา พูลสวัสดิ์, 2558; อทิตยา สุวรรณโณ, 2558; ชลี คงเย็น, 2558; เพิ่มพูน สุริยวรรณ, 2554; กาญจนา อยุ่ยืน, 2554; พิชิต ธารธนคุณ, 2554; อภิญา พัฒนกิจเจริญชัย, 2554; พิมพใจ ญารวงพงศ์, 2553; พัชรินทร์ ชันขำ, 2553; วิยะดา ประเสริฐ, 2553; ธิดิวิตร์ สัตยธิตอิริย, 2552; วรณิกา จันโนทัย, 2547; จิรพล ภูมิภักดี, 2546)

2. ด้านต้นทุนในการจ้าง ในการเพิ่มประสิทธิภาพของธุรกิจมีปัจจัยหลายด้านในการที่ จะทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จโดยเฉพาะการจ่ายค่าตอบแทนแก่แรงงานเป็นสัดส่วนที่ส่งผล ต่อรายได้และกำไรแก่ธุรกิจมากที่สุดอีกปัจจัยหนึ่ง อย่างไรก็ตามในประกาศเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำ ของแรงงานไทยส่งผลต่อต้นทุนของธุรกิจเป็นอย่างมาก ผู้ประกอบการส่วนหนึ่งจึงมีความ ต้องการแรงงานจากแรงงานต่างด้าวเนื่องจากมีค่าจ้างที่ต่ำกว่าแรงงานไทย (ชัชมา พูลสวัสดิ์, 2558; อทิตยา สุวรรณโณ, 2558; ชลี คงเย็น, 2558; เพิ่มพูน สุริยวรรณ, 2554; พิชิต ธารธน คุณ, 2554; อภิญา พัฒนกิจเจริญชัย, 2554; พิมพใจ ญารวงพงศ์, 2553; พัชรินทร์ ชันขำ, 2553) อย่างไรก็ตามจากงานวิจัยพบว่าในบางธุรกิจการจ่ายค่าตอบแทนระหว่างลูกจ้างชาวต่าง

ด้าวและลูกจ้างชาวไทยไม่แตกต่างกัน แต่สาเหตุที่นายจ้างเลือกจ้างแรงงานไทยยังมีปัจจัยอื่นๆ ประกอบกัน

3. ด้านคุณสมบัติของแรงงานต่างด้าว ซึ่งเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ผู้ประกอบการตัดสินใจในการจ้างแรงงานต่างด้าวเนื่องจากแรงงานต่างมีความสามารถในการทำงานสกปรก งานอันตราย งานยากลำบากรวมทั้งงานใช้แรงงานทั่ว ๆ ไป อีกทั้ง แรงงานต่างด้าวยังมีคุณสมบัติอื่น ๆ อาทิ ไม่เลือกงาน สามารถทำงานได้อย่างไม่ย่อท้อ มีความอดทน ขยันขันแข็ง กินง่ายอยู่ง่าย มีความรับผิดชอบ ไม่เรื่องมากในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานตามคำสั่งของนายจ้างได้เป็นอย่างดี รวมทั้งไม่เกี่ยงงาน ไม่เรียกร้องสวัสดิการมากมาย สามารถรับแรงกดดันในการทำงานได้เป็นอย่างดี (ชัสมา พูลสวัสดิ์, 2558; อภิตยา สุวรรณโณ, 2558; ชลี คงเย็น, 2558; เพิ่มพูน สุริยวรรณ, 2554; กาญจนา อู๋ยีน, 2554; พิชิต ธารธนคุณ, 2554; อภิญญา พัฒนกิจเจริญชัย, 2554; พิมพ์ใจ ญารวงพงค์, 2553; ณัฐชานนท์ วงศ์มูลิทธิกร, 2552; วรณิภา จันโนทัย, 2547; พีรพงษ์ คูสินธุ์, 2543; โยธิน สรนาทสุนันท์, 2540)

4. ด้านการปกครองดูแล โดยผู้ประกอบการที่ตัดสินใจในการจ้างแรงงานต่างด้าวนอกจากนี้จากปัจจัยทางด้านต้นทุนแรงงาน ปัจจัยด้านการขาดแคลนแรงงานและปัจจัยด้านคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวนั้น การปกครองดูแลของนายจ้าง รวมทั้งระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการจัดการองค์การของผู้ประกอบการ รวมทั้งนโยบายของผู้ประกอบการ ส่งผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากนายจ้างทำการวิเคราะห์ตลาดแรงงานและวางแผนกำลังคนในสถานประกอบการ อีกทั้งลักษณะงานที่จะต้องใช้กำลังและความสามารถของแรงงานต่างด้าว ดังนั้นสถานประกอบการจึงมีการจัดทำนโยบายและการปกครองดูแลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดลักษณะและวิธีปฏิบัติเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการเพื่อให้แรงงานในสถานประกอบการสามารถปฏิบัติได้อย่างเต็มความสามารถ ก่อให้เกิดประสิทธิผลและความต่อเนื่องในการผลิตและลดต้นทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ชัสมา พูลสวัสดิ์, 2558; ชลี คงเย็น, 2558; กาญจนา อู๋ยีน, 2554; พิชิต ธารธนคุณ, 2554; อภิญญา พัฒนกิจเจริญชัย, 2554; พิมพ์ใจ ญารวงพงค์, 2553)

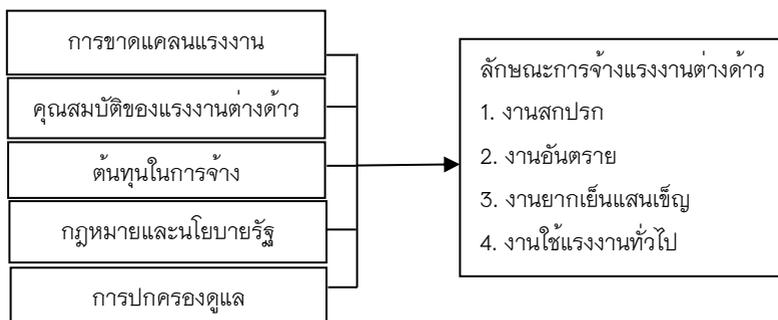
5. ด้านกฎหมายและนโยบายรัฐที่กำหนดขึ้นจากรัฐบาลทำให้เกิดความสะดวกสบายกว่าในอดีตในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่าง การดำเนินการรับรองและพิสูจน์สัญชาติของแรงงานต่างด้าวที่ภาครัฐพยายามดำเนินการอย่างเป็นระบบส่งผลให้นายจ้างสามารถเข้าถึงแรงงานต่างด้าวได้ง่ายกว่าในอดีต อย่างไรก็ตามกฎหมายและนโยบายรัฐยังเป็นปัจจัยทั้งปัจจัยสนับสนุนให้ผู้ประกอบการจ้างแรงงานต่างด้าว และผู้ประกอบการยังเห็นว่าภาครัฐควรกำหนดนโยบาย

นำเข้าแรงงานต่างด้าวให้มากขึ้นและควรอำนวยความสะดวกแก่นายจ้างมากกว่าปัจจุบัน (ชัสมา พูลสวัสดิ์, 2558; อติตยา สุวรรณโณ, 2558; เพิ่มพูน สุริยวรรณ, 2554; พิชิต ธารธนครุณ, 2554; พิมพ์ใจ ญารวงพงค์, 2553; พัชรินทร์ ชันชำ, 2553)

ขอบเขตของงานวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ การจ้างแรงงานต่างด้าวชาวเมียนมา โดยปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวชาวเมียนมา ได้แก่ การขาดแคลนแรงงาน ต้นทุนในการจ้าง คุณสมบัติของแรงงานต่างด้าว การปกครองดูแล และกฎหมายและนโยบายรัฐ ที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวตามลักษณะงานการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในจังหวัดพิษณุโลก ได้แก่ งานสกปรก งานอันตราย งานยากเย็นแสนเข็ญ และงานใช้แรงงานทั่วไป โดยเก็บข้อมูลจากผู้ประกอบการที่มีการจ้างแรงงานชาวต่างด้าวขนาดย่อมและขนาดกลาง จำนวน 384 รายราย ตามการสุ่มแบบไม่รู้จักจำนวนประชากรที่แน่ชัด

กรอบแนวคิด



ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการวิจัยในครั้งนี้ คือ กลุ่มผู้ประกอบการขนาดเล็กและขนาดกลางในจังหวัดพิษณุโลก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้ประกอบการขนาดเล็กและขนาดกลางในจังหวัดพิษณุโลกจำนวน 384 ราย ใช้วิธีการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง ผู้ที่เป็นนายจ้างหรือผู้ประกอบการในจังหวัดพิษณุโลกที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาจำนวน 384 ราย ตามการสุ่มแบบไม่รู้จักจำนวนประชากรที่แน่ชัดจากสูตร $n = \frac{P(1-P)Z^2}{e^2}$

โดยผู้วิจัยต้องการกลุ่มตัวอย่างเป็น 50% หรือ 0.5 จากประชากรทั้งหมด ต้องการระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมรับค่าความคาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างได้ 5% หรือ .05 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจะคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 384 ราย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือในการทำวิจัยได้แก่แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสถานประกอบการ การทำงานของคนต่างด้าวและความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการจ้างงานของแรงงานต่างด้าว ซึ่งคำถามจะมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดและปลายปิด (Close-ended and Open-end Questions) โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 4 ส่วนดังนี้ ตอนที่ 1 คุณลักษณะของสถานประกอบการในจังหวัดพิษณุโลก ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของกิจการ ระยะเวลาการดำเนินกิจการ ขนาดของสถานประกอบการ (จำนวนเงินทุนของสถานประกอบการ) ระยะเวลาในการจ้าง จำนวนแรงงานต่างด้าวทั้งหมดในสถานประกอบการ วิธีการจ้าง การจ่ายค่าจ้าง และอัตราค่าจ้าง โดยเป็นลักษณะการตรวจสอบรายการ (Check Lists) ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว ได้แก่ การขาดแคลนแรงงาน ต้นทุนในการจ้าง คุณสมบัติของแรงงานต่างด้าว การปกครองดูแล และกฎหมายและนโยบายรัฐ โดยมาตรวจวัดแบบประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert) โดยแบ่งระดับเป็นดังนี้ เห็นด้วยมากที่สุด = 5 เห็นด้วยมาก = 4 เห็นด้วยปานกลาง = 3 เห็นด้วยน้อย = 2 และเห็นด้วยน้อยที่สุด = 1 ตอนที่ 3 ลักษณะงานการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดพิษณุโลก ได้แก่ งานสกปรก งานอันตราย งานยากเย็นแสนเข็ญ และงานใช้แรงงานทั่วไป โดยมาตรวจวัดแบบประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert) โดยแบ่งระดับเป็นดังนี้ เห็นด้วยมากที่สุด = 5 เห็นด้วยมาก = 4 เห็นด้วยปานกลาง = 3 เห็นด้วยน้อย = 2 และเห็นด้วยน้อยที่สุด = 1 และตอนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะต่างๆ ในการจ้างแรงงานต่างด้าว เป็นคำถามปลายเปิด

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา แล้วนำแบบสอบถาม กลับมาปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสมบูรณ์อีกครั้ง นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบมาวิเคราะห์ เพื่อหาความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC) ผลการวิเคราะห์ พบว่า แบบสอบถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ มาจาก 2 ส่วน คือ

- 1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่รวบรวมได้จากการนำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบเครื่องมือวิจัยตามขั้นตอนเรียบร้อยแล้วไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองตามสถานที่ที่กำหนดไว้ และ 2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่รวบรวม และค้นคว้าจากเอกสาร และบทความที่เกี่ยวข้อง เช่น วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย รายงานการประชุม หนังสือวารสาร เช่น ข้อมูลของจำนวนผู้ประกอบการในจังหวัดที่จ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานซึ่งเป็นข้อมูลที่ไดมาจากสำนักจัดหางานจังหวัดพิษณุโลก เป็นต้น จากนั้นนำเครื่องมือไปทดลองใช้ก่อนนำไปใช้จริง (Try Out) โดยทำการทดสอบเครื่องมือกับผู้ประกอบการที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด ในการศึกษาในครั้งนี้ เพื่อนำคำถามมาประเมินค่าความเชื่อถือ (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟาซึ่งพบว่าผลการวิเคราะห์ ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถามมากกว่า 0.70 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ แล้วนำแบบสอบถามที่ทำการทดสอบแล้วไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะดังนี้ 1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยวิเคราะห์คุณลักษณะของสถานประกอบการ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของกิจการ ระยะเวลาการดำเนินงาน ขนาดของสถานประกอบการ ระยะเวลาในการจ้าง จำนวนแรงงานทั้งหมดในสถานประกอบการ วิธีการจ้าง การจ่ายค่าจ้าง อัตราค่าจ้าง โดยแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และ หาค่าร้อยละ (Percentage) และวิเคราะห์ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีผลต่อการจ้างงานตามลักษณะงานของแรงงานต่างด้าว โดยแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และ หาค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) และ 2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดย (1) การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัวด้วย Independence – Sample T Test และการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัวด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Anova) (2) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างต่อลักษณะงานของผู้ประกอบการในการจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดพิษณุโลก โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-moment Correlation) การแปลค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีการกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย และ (3) วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงาน

ต่างตัวของผู้ประกอบการธุรกิจโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาการจ้างแรงงานต่างตัวของผู้ประกอบการในจังหวัดพิษณุโลก เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานของชาวต่างจากผู้ประกอบการในจังหวัดพิษณุโลก ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังกลุ่มเป้าหมายจำนวน 384 ราย และได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 380 ราย คิดเป็นร้อยละ 98 ข้อมูลที่ได้ทำการเก็บรวบรวมจากแบบสอบถามทั้งหมด โดยผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ได้ผลการวิจัยดังนี้

1. คุณลักษณะของสถานประกอบการ โดยแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage) พบว่ากลุ่มตัวอย่างจากผู้ประกอบการส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 59.2 และเพศหญิงจำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41–50 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.1 ด้านการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 คุณลักษณะด้านประเภทของกิจการส่วนใหญ่เป็นลักษณะการประกอบธุรกิจแบบบุคคลธรรมดา จำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 66.8 มีระยะเวลาการดำเนินกิจการ ส่วนใหญ่อยู่ในระหว่าง 5–10 ปี จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 45 ขนาดของสถานประกอบการส่วนใหญ่มีทุนตั้งแต่ 100,000–300,000 บาท จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 35 ระยะเวลาในการจ้างโดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จ้างแรงงานต่างด้าวระหว่าง 1–5 ปี จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 57.4 มีจำนวนแรงงานทั้งหมดในสถานประกอบการส่วนใหญ่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวน้อยกว่า 10 คน จำนวน 263 ราย คิดเป็นร้อยละ 69.2 โดยมีวิธีการจ้างส่วนใหญ่จากสำนักงานจัดหาแรงงานต่างด้าว จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 34.7 ลักษณะการจ่ายค่าจ้างส่วนใหญ่เป็นแบบรายเดือน จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7 อัตราค่าจ้างกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จ่ายค่าจ้างจำนวน 301–320 บาท จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 44.7 รองลงมาได้แก่จ้างด้วยอัตราค่าจ้างต่ำกว่า 300 บาท จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 43.9

2. สรุปผลการศึกษาปัจจัยการจ้างแรงงานต่างด้าวผู้ประกอบการที่มีผลต่อการจ้างงาน และลักษณะงานของแรงงานต่างด้าว โดยปัจจัยการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือคุณสมบัติของแรงงานต่างด้าว มีค่าเฉลี่ย 3.943 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .574 รองลงมาได้แก่ กฎหมายและนโยบายรัฐมีค่าเฉลี่ย 3.798 และ

มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .579 รองลงมาได้แก่ การปกครองดูแลมีค่าเฉลี่ย 3.792 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .523 รองลงมาได้แก่ ต้นทุนในการจ้างมีค่าเฉลี่ย 3.738 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .679 และการขาดแคลนแรงงานมีค่าเฉลี่ย 3.732 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .522 ส่วนในด้านลักษณะงานการจ้างแรงงานต่างด้าวโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.251 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .671

ตารางที่ 1 สรุปผลการศึกษาศึกษาปัจจัยการจ้างแรงงานต่างด้าวผู้ประกอบการที่มีผลต่อการจ้างงาน ของแรงงานต่างด้าว

ปัจจัยการจ้างแรงงานต่างด้าว	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความ คิดเห็น
การขาดแคลนแรงงาน	3.732	.522	มาก
ต้นทุนในการจ้าง	3.738	.679	มาก
คุณสมบัติของแรงงานต่างด้าว	3.943	.574	มาก
การปกครองดูแล	3.792	.523	มาก
กฎหมายและนโยบายรัฐ	3.798	.579	มาก

สรุปผลการศึกษาคำความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีต่อการจ้างงานตามลักษณะงานของแรงงานต่างด้าว พบว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการจ้างงานตามลักษณะงานของแรงงานต่างด้าวในด้านงานสกปรก ด้านงานอันตราย ด้านงานยากเย็นแสนเข็ญ และด้านงานใช้แรงงานทั่วไปโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.251 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .671 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ด้านงานใช้แรงงานทั่วไปสูงสุดอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.665 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .679 รองลงมาได้แก่ ด้านงานยากเย็นแสนเข็ญมีค่าเฉลี่ย 3.499 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .762 รองลงมาได้แก่ด้านงานสกปรกมีค่าเฉลี่ย 3.111 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .854 และลำดับสุดท้ายได้แก่ด้านงานอันตราย มีค่าเฉลี่ย 2.728 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.099 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 สรุปผลการศึกษาคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีต่อการจ้างงานตามลักษณะงานของแรงงานต่างด้าว

ลักษณะงานของแรงงานต่างด้าว	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
งานสกปรก	3.111	.854	ปานกลาง
งานอันตราย	2.728	1.099	ปานกลาง
งานที่ยากเย็นแสนเข็ญ	3.499	.762	มาก
งานใช้แรงงานทั่วไป	3.665	.679	มาก
ลักษณะงานของแรงงานต่างด้าว	3.251	.671	ปานกลาง

3. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัวด้วย Independence – Sample T-Test และการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัวด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA)

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างคุณลักษณะของสถานประกอบการกับปัจจัยด้านปัจจัยด้านลักษณะงานของแรงงานต่างด้าว

ปัจจัยด้านลักษณะงานของแรงงานต่างด้าว	t-test			f-test	
	เพศ	อายุ	การศึกษา	ประเภทกิจการ	ระยะเวลาการดำเนินงาน
งานสกปรก	2.28*	2.42*	.63	2.01	.85
งานอันตราย	2.12*	2.14	2.06	5.11*	1.86
งานที่ยาก	3.14*	1.74	.41	3.05*	1.99
งานใช้แรงงานทั่วไป	-.96	2.02	1.20	1.59	.76
ลักษณะการจ้างรวม	2.23*	2.41*	.88	3.18*	1.42

จากตารางที่ 3 พบว่าเพศที่แตกต่างกันปัจจัยด้านงานสกปรก งานอันตราย งานที่ยากและลักษณะการจ้างงานรวมแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติ รวมทั้ง อายุที่แตกต่างกันปัจจัยด้านงานสกปรกและลักษณะการจ้างงานแตกต่างกัน การศึกษาที่แตกต่างกันปัจจัยด้านลักษณะงานไม่แตกต่างกัน แต่ประเภทของกิจการที่แตกต่างกันงานอันตราย งานยาก และลักษณะการจ้างรวมแตกต่างกัน ส่วนระยะเวลาดำเนินการต่อปัจจัยด้านลักษณะงานไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างคุณลักษณะของสถานประกอบการกับปัจจัยด้านปัจจัยด้านลักษณะงานของแรงงานต่างด้าว (ต่อ)

ปัจจัยด้าน ลักษณะงานของ แรงงานต่างด้าว	f-test					
	ขนาดของสถาน ประกอบการ	ระยะเวลาใน การจ้าง	จำนวน แรงงาน	วิธีการ จ้าง	การจ่าย ค่าจ้าง	อัตรา ค่าจ้าง
งานสกปรก	2.46*	.93	2.88*	1.73	1.04	2.40*
งานอันตราย	.68	.85	4.54*	2.43*	1.34	3.13*
งานที่ยาก	1.10	1.70	4.04*	4.28*	3.30*	5.15*
งานใช้แรงงาน ทั่วไป	.56	.19	2.84*	2.09*	.84	3.81*
ลักษณะการจ้าง รวม	.88	.64	5.00*	3.29*	1.41	4.12*

จากตารางที่ 4 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัวด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Anova) ของความคิดเห็นของผู้ประกอบการตามลักษณะงานการจ้างแรงงานต่างด้าว จำแนกตามสถานภาพบุคคลระหว่างกลุ่มของขนาดของกิจการ สามารถวิเคราะห์และสรุปได้ว่าขนาดของกิจการกิจการ ของผู้ประกอบการมีความคิดเห็นในลักษณะงานการจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกันในงานสกปรก จำแนกตามสถานภาพบุคคลระหว่างกลุ่มของระยะเวลาในการจ้างแรงงานต่างด้าว ระยะเวลาในการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการมีความคิดเห็นในลักษณะงานการจ้างแรงงานต่างด้าวไม่แตกต่างกัน จำนวนจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการมีความคิดเห็นในลักษณะงานการจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 วิธีการจ้างของผู้ประกอบการมีความคิดเห็นในลักษณะงานการจ้างแรงงานต่างด้าวทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านงานสกรปรกพบว่าวิธีการจ้างของผู้ประกอบการมีความคิดเห็นในลักษณะงานการจ้างแรงงานต่างด้าว ด้านงานสกรปรกแตกต่างกัน การจ่ายค่าจ้างของผู้ประกอบการมีความคิดเห็นในลักษณะงานการจ้างแรงงานต่างด้าว ด้านงานยากเย็นแสนเข็ญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการจ่ายค่าจ้างของผู้ประกอบการมีความคิดเห็นในลักษณะงานการจ้างแรงงานต่างด้าว ด้านงานสกรปรก งานอันตราย และงานที่ใช้แรงงานทั่วไปไม่แตกต่างกัน จำแนกตามสถานภาพบุคคลระหว่างกลุ่มของอัตราค่าจ้างของแรงงานต่างด้าว สามารถวิเคราะห์และสรุปได้ว่าอัตราค่าจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการมีความคิดเห็นในลักษณะงานการจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ได้ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลของการพยากรณ์ตัวแปรอิสระต่อลักษณะของการจ้างแรงงานต่างด้าว

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.459 ^a	.211	.200	.60069

a. Predictors: (Constant), กฎหมาย, ต้นทุนในการจ้าง, คุณสมบัติ, การขาดแคลนแรงงาน, การปกครอง

จากตารางที่ 5 ผลของการพยากรณ์ตัวแปรอิสระต่อลักษณะของการจ้างแรงงานต่างด้าวพบว่าตัวแปรอิสระทางด้านกฎหมาย ต้นทุนในการจ้าง คุณสมบัติของแรงงานต่างด้าว การขาดแคลนแรงงาน และการปกครองมีความมั่นใจในการพยากรณ์หรือมีอิทธิพล 21% โดยมีค่าความสัมพันธ์ .459 และมีค่าความคาดเคลื่อนของตัวแปรตามคือ .600

ตารางที่ 6 ผลของการพยากรณ์ตัวแปรอิสระบางตัวสามารถพยากรณ์ลักษณะของการจ้างแรงงานต่างด้าว

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	36.002	5	7.200	19.955	.000 ^a
	Residual	134.952	374	.361		
	Total	170.954	379			

a. Predictors: (Constant), กฎหมาย, ต้นทุนในการจ้าง, คุณสมบัติ, การขาดแคลนแรงงาน, การปกครอง b. Dependent Variable: ลักษณะการจ้างรวม

จากตารางที่ 6 ผลของการพยากรณ์ตัวแปรอิสระบางตัวสามารถพยากรณ์ลักษณะของการจ้างแรงงานต่างด้าวพบว่าความน่าจะเป็นที่ได้จากการคำนวณได้แก่ .000 โดยกำหนดค่านัยสำคัญเท่ากับ .05 ดังนั้นค่าความน่าจะเป็น น้อยกว่าค่า ระดับนัยสำคัญจึงสามารถสรุปได้ว่าตัวแปรอิสระทางด้านกฎหมาย ต้นทุนในการจ้าง คุณสมบัติของแรงงานต่างด้าว การขาดแคลนแรงงาน และการปกครองสามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ลักษณะการจ้างแรงงานรวมได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 แสดงผลของการพยากรณ์ลักษณะการจ้างแรงงานต่างด้าวพบว่า ค่า p ของการขาดแคลนแรงงาน เท่ากับ .000 น้อยกว่า .05 ดังนั้น ปัจจัยด้านการขาดแคลนแรงงานสามารถนำมาใช้พยากรณ์ลักษณะการจ้างงานรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 รวมทั้งปัจจัยด้านการปกครองมีค่า p เท่ากับ .004 และด้านกฎหมายมีค่า p เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .05 ดังนั้นปัจจัยด้านการปกครองและด้านกฎหมายสามารถนำมาใช้พยากรณ์ลักษณะการจ้างงานรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 อย่างไรก็ตามด้านต้นทุนการจ้างงานและคุณสมบัติของแรงงานต่างด้าวมียค่า p มากกว่า .05 ดังนั้น ด้านต้นทุนการจ้างงานและคุณสมบัติของแรงงานต่างด้าว ไม่สามารถนำมาใช้พยากรณ์ลักษณะการจ้างรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 7 ผลของการพยากรณ์ลักษณะการจ้างแรงงาน

Model	Unstandardized		Standardized		Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	.547	.286			.056
การขาดแคลนแรงงาน (X ₁)	.266	.075	.207	3.573	.000
ต้นทุนในการจ้าง (X ₂)	.089	.054	.090	1.655	.099
คุณสมบัติ (X ₃)	-.057	.069	-.048	-.821	.412
การปกครองดูแล (X ₄)	.227	.078	.177	2.922	.004
กฎหมายและนโยบายรัฐ (X ₅)	.195	.062	.168	3.143	.002

a. Dependent Variable: ลักษณะการจ้างรวม

อย่างไรก็ตามจากตารางที่ 4.27 สามารถวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในด้านลักษณะงานของผู้ประกอบการในจังหวัดพิษณุโลก ด้วยสมการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณได้ ดังนี้

สมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบที่ใช้ในการพยากรณ์เริ่มต้น คือ

$$Y = 0.547 + 0.266X_1 + 0.089X_2 - 0.057X_3 + 0.227X_4 + 0.195X_5$$

อย่างไรก็ตามเมื่อตัดตัวแปรที่ไม่สามารถพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดสินค้าจ้างแรงงานต่างด้าวตามลักษณะงานได้นั้นจึงสามารถนำมาวิเคราะห์ สมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบที่ใช้ในการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$Y = 0.547 + 0.266X_1 + 0.227X_4 + 0.195X_5$$

จากสมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบที่ใช้ในการพยากรณ์ข้างต้น พบว่า ด้านการขาดแคลนแรงงาน (X₁) การปกครองดูแล (X₄) และกฎหมาย (X₅) ส่งผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในด้านลักษณะงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 26.6, 22.7, และ 19.5 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างต่อลักษณะงานของผู้ประกอบการในการจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดพิษณุโลก โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-moment Correlation) การแปลค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้ผลตามตารางที่ 5

ตารางที่ 8 แสดงผลของการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างต่อลักษณะงานของผู้ประกอบการในการจ้างแรงงานต่างด้าว

	การขาด	ต้นทุน		การ	งาน	งาน	งานที่	งานใช้	ลักษณะ	
	แคลน	ในการ	คุณสมบัติ							การ
	แรงงาน	จ้าง	บัติ	ปกครอง	กฎหมาย	สกปรก	อันตราย	ยาก	ทั่วไป	รวม
การขาดแคลนแรงงาน	1	.497**	.415**	.438**	.411**	.270**	.240**	.352**	.374**	.379**
ต้นทุนในการจ้าง	.497**	1	.388**	.331**	.280**	.220**	.211**	.213**	.251**	.280**
คุณสมบัติ	.415**	.388**	1	.580**	.357**	.167**	.090	.193**	.359**	.235**
การปกครอง	.438**	.331**	.580**	1	.447**	.242**	.189**	.303**	.413**	.345**
กฎหมาย	.411**	.280**	.357**	.447**	1	.244**	.251**	.231**	.375**	.340**
งานสกปรก	.270**	.220**	.167**	.242**	.244**	1	.755**	.501**	.297**	.844**
งานอันตราย	.240**	.211**	.090	.189**	.251**	.755**	1	.571**	.310**	.890**
งานที่ยาก	.352**	.213**	.193**	.303**	.231**	.501**	.571**	1	.387**	.775**
งานใช้แรงงานทั่วไป	.374**	.251**	.359**	.413**	.375**	.297**	.310**	.387**	1	.584**
ลักษณะการจ้างรวม	.379**	.280**	.235**	.345**	.340**	.844**	.890**	.775**	.584**	1

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ 8 แสดงผลของการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างต่อลักษณะงานของผู้ประกอบการในการจ้างแรงงานต่างด้าวพบว่าการจ้างที่มีผลต่อการจ้างต่อลักษณะงานของผู้ประกอบการในการจ้างแรงงานต่างด้าวมีความสัมพันธ์ไปในทางทิศทางเดียวกันทุกคู่ เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากกว่า 0.5 ขึ้นไปซึ่งมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูงมีจำนวน 4 คู่ โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดได้แก่ลักษณะการจ้างงานรวมกับงานอันตรายซึ่งมีค่าเท่ากับ .890 รองลงมาได้แก่ลักษณะการจ้างงานรวมกับงานสกปรก ซึ่งมีค่าเท่ากับ .844 รองลงมาได้แก่ ลักษณะการจ้างงานรวมกับงานที่ยากเย็นแสนเข็ญ ซึ่งมีค่าเท่ากับ .775 และ งานอันตรายกับงานสกปรก ซึ่งมีค่าเท่ากับ .755 เช่นกัน

อภิปรายและสรุปผล

การวิจัยเรื่องการศึกษากิจการจ้างแรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาของผู้ประกอบการขนาดย่อมและกลางในจังหวัดพิษณุโลกสามารถวิเคราะห์และอภิปรายได้ตามรายชื่อ ดังนี้

1. สาเหตุที่ผู้ประกอบการส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าคุณสมบัติของแรงงานต่างด้าวมีความสำคัญมากที่สุดเนื่องจาก แรงงานต่างด้าวสามารถทำงานได้ในสภาพการทำงานที่แตกต่างจากทั่วไป กล่าวคือแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยนั้นมีความขยันอดทนในการทำงาน สามารถทำงานได้ในสภาพที่กดดัน เนื่องจากแรงงานต่างด้าวต้องดิ้นรนจากประเทศของตนเองในการเข้ามาหางานทำจึงต้องอดทนต่อสภาพการทำงานต่าง ๆ ที่นายจ้างเสนอเสนอให้ทำโดยอาจไม่สามารถปฏิเสธงานบางชนิดได้ จึงส่งผลทำให้แรงงานต่างด้าวจำเป็นต้องทำงานที่แรงงานไทยไม่นิยมทำ ได้แก่ งานสกปรก งานอันตรายและงานยากลำบาก แรงงานต่างด้าวมีความขยันและอดทนในการทำงาน ไม่ค่อยเลือกงานสามารถพร้อมทำงานที่แรงงานไทยไม่ทำได้ มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย สามารถฝึกฝนให้มีทักษะในการทำงานได้ แรงงานต่างด้าวพร้อมที่จะพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ และมีความซื่อสัตย์ไว้วางใจได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาทิตยา สุวรรณโณ (2558) ที่กล่าวว่าคุณสมบัติของแรงงานต่างด้าวมีผลต่อการใช้แรงงานต่างด้าวมากที่สุดเนื่องจากแรงงานต่างด้าวมีความขยัน อดทน สามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ไม่เกียจงาน ไม่ขาดงานและสามารถทำงานล่วงเวลาได้ตามที่นายจ้างกำหนด รวมทั้งไม่เปลี่ยนงานบ่อยและมีความจงรักภักดีต่อนายจ้าง รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านกฎหมายและนโยบายของรัฐ และปัจจัยด้านการปกครองดูแลแรงงานต่างด้าวซึ่งสอดคล้องต่อนื่องกับคุณสมบัติของแรงงานต่างด้าว เนื่องจากแรงงานต่างด้าวปกครองง่าย ปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างอย่างดี สามารถควบคุมแรงงานต่างด้าวให้อยู่ภายใต้กฎหมายที่กำหนดได้ มีความมอบน้อม

เชื้อฟุ้งงับบังคับบัญชา มีระเบียบวินัย และปฏิบัติตามกฎระเบียบของกิจการ ซึ่งสอดคล้องกับ ทิพมาศ จำนวนรักษ์ (2551), พิมพ์ชนก บุลยเลิศ (2551) และ ธนกร สิริธร (2559) ที่กล่าวว่า แรงงานต่างด้าวปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของกิจการ คำนึงถึงความปลอดภัยภายใน โรงงาน เข้าใจการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีและสามารถใช้เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างดี และไม่ลงมือทำอะไรโดยพลการ ชัยนอดทนมากกว่าแรงงานไทย เป็นต้น แรงงาน ต่างด้าวยังช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านต้นทุนแรงงานได้ อัตราค่าจ้างและสวัสดิการที่ให้แก่แรงงาน ต่างด้าว เช่น ที่พัก รถรับส่ง ต่ำกว่าแรงงานไทย และค่านายหน้านำเข้าแรงงานต่างด้าวมี ความเหมาะสมและคุ้มค่าที่จะนำเข้าแรงงานต่างด้าว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์ใจ ญาณวรพงศ์ (2553), อรรถพงศ์ ลิ้มปัทมาญจนวัฒน์ (2558), ศุกพิณรัตน์ วงศ์สินศิริกุล (2554) และ สุมาลี ปิตยานนท์ (2539) ที่กล่าวว่า ต้นทุนในการจ้างแรงงานต่างด้าวต่ำกว่าในการ จ้างแรงงานไทยและทำให้ธุรกิจสามารถขับเคลื่อนไปได้ในระยะยาว เนื่องจากค่าจ้างเป็น ต้นทุนส่วนที่สำคัญที่สุดในการผลิตสินค้าและบริการ การใช้แรงงานต่างด้าวสามารถช่วย แก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้ การขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องของไทยทำให้เกิด ความต้องการแรงงานต่างด้าวหาได้ง่ายและมีจำนวนมาก และแรงงานไทยปฏิเสธที่จะ เข้าทำงานในกิจการที่มีความยากลำบาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรพล ภูมิภักดิ์ (2546) และ ธิตติวิตร สัตยธิตติธริย (2552) ที่กล่าวว่า สาเหตุที่นายจ้างเลือกจ้างแรงงาน ต่างด้าวเนื่องจากการขาดแคลนแรงงาน ประกอบกับการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจและ การส่งออก อีกทั้งแรงงานไทยไม่นิยมทำงานที่ยากลำบาก เป็นต้น

2. จากผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีต่อการจ้างงานตามลักษณะ งานของแรงงานต่างด้าว พบว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการจ้างงานตาม ลักษณะงานของแรงงานต่างด้าวในด้านงานสกปรก ด้านงานอันตราย ด้านงานยากเย็นแสน เชื้อญ และด้านงานใช้แรงงานทั่วไปในระดับมาก อย่างไรก็ตาม ในด้านงานสกปรก พบว่า ลักษณะงานในธุรกิจที่จ้างแรงงานต่างด้ามักต้องทำในที่โล่งแจ้ง มีฝุ่นละออง เป็นงานที่ต้อง อยู่กับกลิ่นเหม็นและของเหลวต่าง ๆ มีความเสี่ยงต่อสุขภาพอนามัย มีความเสี่ยงต่อปัญหา สุขภาพ ต้องใช้ความแข็งแรง ใช้กำลัง งานที่ต้องใช้ความสามารถเฉพาะ รวมทั้งบางงานเป็น การใช้แรงงานทั่วไป เช่นงานแม่บ้าน ทำสวน เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพิ่มพูน สุริยวรรณ (2554) และ อาทิตยา สุวรรณโณ (2558) ที่กล่าวว่า แรงงานต่างด้าวสามารถ ทำงานหนัก งานสกปรก งานอันตราย หรืองานบางอย่างที่คนไทยไม่นิยมทำเนื่องจากคนไทย มีความคาดหวังในการทำงานที่สะดวกสบายกว่างานที่มีภาวะความเสี่ยงต่าง ๆ อีกทั้งความ

คาดหวังและการต่อรองในการทำงานที่มากกว่าของแรงงานไทยในการทำงาน อาทิ ค่าแรงงานขั้นต่ำ สภาพการทำงานที่ดี ซึ่งแรงงานต่างด้าวสามารถทำงานได้ตามสภาพการทำงานดังกล่าว

3. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อลักษณะงานการจ้างแรงงานต่างด้าว โดยผู้ประกอบการเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในลักษณะงานการจ้างแรงงานต่างด้าว ในใช้แรงงานทั่วไปไม่แตกต่างกัน เนื่องจากเพศของผู้ประกอบการไม่มีการส่งผลกระทบต่อการจ้างแรงงานของชาวต่างด้าว กล่าวคือไม่ว่าเพศไหนของผู้ประกอบการไม่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว และเมื่อจำแนกตามอายุต่าง ๆ สามารถวิเคราะห์พบว่า กลุ่มอายุต่าง ๆ ของผู้ประกอบการมีความคิดเห็นในลักษณะงานการจ้างแรงงานต่างด้าวโดยรวมแตกต่างกัน เนื่องจากผู้ประกอบการไม่ค่อยมีความแตกต่างกันในด้านการศึกษาและการศึกษาของผู้ประกอบการไม่ได้มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว รวมทั้งกลุ่มการศึกษาต่าง ๆ ของผู้ประกอบการมีความคิดเห็นในลักษณะงานการจ้างแรงงานต่างด้าวโดยรวมไม่แตกต่างกันเช่นกัน แต่กลุ่มของประเภทของกิจการต่าง ๆ ของผู้ประกอบการมีความคิดเห็นในลักษณะงานการจ้างแรงงานต่างด้าวมแตกต่างกัน เนื่องจากประเภทของกิจการต่าง ๆ มีผลต่อการเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว และการกำหนดคุณสมบัติของแรงงานต่างด้าว เช่น งานกิจการที่เกี่ยวข้องกับความเสียหาย หรือกิจการที่เกี่ยวข้องกับงานอันตราย เป็นต้น เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการประกอบกิจการของผู้ประกอบการมีความคิดเห็นในลักษณะงานการจ้างแรงงานต่างด้าวมแตกต่างกัน กลุ่มของขนาดของกิจการต่าง ๆ มีความคิดเห็นในลักษณะงานการจ้างแรงงานต่างด้าว ด้านงานสกรปรกแตกต่างกัน จำแนกตามระยะเวลาในการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการมีความคิดเห็นในลักษณะงานการจ้างแรงงานต่างด้าวไม่แตกต่างกัน จำแนกตามสถานภาพบุคคลระหว่างกลุ่มของจำนวนจ้างแรงงานต่างด้าว สามารถวิเคราะห์และสรุปได้ว่าจำนวนจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการมีความคิดเห็นในลักษณะงานการจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกันทุกด้าน เนื่องจากจำนวนแรงงานต่างด้าวนั้นมีผลต่อการทำงานในลักษณะงานต่าง ๆ ในสถานประกอบการถ้ามีจำนวนแรงงานต่างด้าวเพียงพอก็ย่อมส่งผลต่อผลประกอบการของกิจการนั้น ๆ รวมทั้ง วิธีการจ้าง โดยวิธีการจ้างของผู้ประกอบการมีความคิดเห็นในลักษณะงานการจ้างแรงงานต่างด้าวทุกด้านแตกต่างกัน ซึ่งวิธีการได้มาของแรงงานต่างด้าวที่แตกต่างกันก็จะทำให้แรงงานต่างด้าวมีความคาดหวังในการทำงานในลักษณะต่าง ๆ ที่แตกต่างกันไปด้วยขึ้นอยู่กับการตกลงของนายจ้างก่อนที่จะจ้างและนำเข้า

แรงงานว่าจะจ้างแรงงานต่างด้าวมาทำอะไร เป็นต้น และการจ่ายค่าจ้างของผู้ประกอบการรวมทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากส่วนใหญ่แรงงานต่างด้าวมีความพึงพอใจในวิธีการจ่ายค่าจ้างที่นายจ้างจ่าย อย่างไรก็ตามในด้านอัตราค่าจ้างของแรงงานต่างด้าว สามารถวิเคราะห์และสรุปได้ว่าอัตราค่าจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการมีความคิดเห็นในลักษณะงานการจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากค่าจ้างที่ตนเองได้รับในแต่ละงานนั้นอาจมีความแตกต่างกันตามลักษณะความยากง่ายของงาน ความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง ผลประกอบการของนายจ้าง อีกทั้งบางกิจการกตราค่าจ้างในการจ้างแรงงานต่างด้าวและจ่ายค่าจ้างไม่เท่ากันเมื่อเทียบกับการจ้างงานคนไทย เป็นต้น

4. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างต่อลักษณะงานของผู้ประกอบการในการจ้างแรงงานต่างด้าวพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างต่อลักษณะงานของผู้ประกอบการในการจ้างแรงงานต่างด้าวมีความสัมพันธ์ไปในทางทิศทางเดียวกันทั้งคู่ โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดได้แก่ลักษณะการจ้างงานรวมกับงานอันตราย ลักษณะการจ้างงานรวมกับงานสกปรก ลักษณะการจ้างงานรวมกับงานที่ยากเย็นแสนเข็ญ และ งานอันตรายกับงานสกปรก ทั้งนี้เนื่องจากแรงงานต่างด้าวสามารถทำงานได้ในสภาพและเงื่อนไขในการทำงานที่มีลักษณะอันตราย สกปรกงานที่ยากเย็นแสนเข็ญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาทิตยา สุวรรณโณ (2558) ที่พบว่า ปัจจัยการจ้างแรงงานต่างด้าวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อีกทั้งยังสอดคล้องกับ พัชรินทร์ ชันคำ (2553), กาญจนา อยู่ยี่น (2554), และธนกร สิทธิร (2559) ที่กล่าวว่า แรงงานต่างด้าวสามารถทำงานในลักษณะที่มีเสียงรบกวนจากเครื่องจักร อุณหภูมิที่สูง มีฝุ่นละอองและสารเคมีและมีความเสี่ยงในการเกิดไฟไหม้ได้ การทำความสะอาดเครื่องจักร หรืองานอันตรายจากสัตว์มีพิษ

5. ผลของการพยากรณ์ตัวแปรอิสระ ทางด้านกฎหมายและนโยบายรัฐ ต้นทุนในการจ้าง คุณสมบัติของแรงงานต่างด้าว การขาดแคลนแรงงาน และการปกครองสามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ลักษณะการจ้างแรงงานรวมได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลของการพยากรณ์ลักษณะการจ้างแรงงานต่างด้าวพบว่า ปัจจัยด้านการขาดแคลนแรงงาน ปัจจัยด้านการปกครอง ด้านกฎหมายสามารถนำมาใช้พยากรณ์ลักษณะการจ้างงานรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาทิตยา สุวรรณโณ (2558) ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ

การตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวพบว่า ด้านคุณสมบัติของลูกจ้าง ด้านต้นทุนของกิจการ ด้านการขาดแคลนแรงงาน ส่งผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าว ต้นทุนของกิจการ ด้านการขาดแคลนแรงงาน ส่งผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว ดังนั้นผู้ประกอบการและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปปรับใช้โดยสถานประกอบการควรมีการจัดสวัสดิการและค่าจ้างให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่แรงงานต่างด้าวได้ปฏิบัติงานด้วยความจงรักภักดีและเต็มใจในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามในการตัดสินใจในการจ้างแรงงานต่างด้าวนายจ้างจะสามารถนำไปเปรียบเทียบกับคุณสมบัติของแรงงานต่างด้าวและแรงงานไทยก่อนการคัดเลือกแรงงานว่าจะเลือกใช้แรงงานประเภทใดรวมทั้งการจ่ายค่าจ้างซึ่งจะส่งผลต่อต้นทุนของกิจการอย่างเห็นได้ชัด นอกจากนี้นายจ้างควรมีการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานของลูกจ้างชาวต่างเพื่อให้เกิดปฏิบัติหน้าที่ได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งเพิ่มการสอนภาษาไทยแก่แรงงานต่างด้าวเพื่อให้แรงงานสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพปราศจากความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง อย่างไรก็ตามจากงานวิจัยทำให้สามารถเป็นข้อมูลแก่ผู้ประกอบการในการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานได้ นอกจากนี้ผลการวิจัยสามารถนำไปเป็นข้อเสนอแก่ทางราชการในการปรับปรุงฝีมือแรงงานไทยและเป็นมาตรการในการกำหนดโควตาในการนำเข้าแรงงานต่างด้าว และโน้มน้าวให้คนไทยไม่เลือกงานเนื่องจากในอนาคตผู้ประกอบการอาจเลือกจากแรงงานต่างด้าวทั้งหมดแทนที่จะเลือกจ้างแรงงานไทย นอกจากนี้ในแง่มุมมองของการพัฒนาคุณภาพแรงงานต่างด้าว อย่างไรก็ตามงานวิจัยของ นรินทรทิพย์ กองทนา (2562) ได้ทำการวิจัยในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงาน ซึ่งการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลโดยตรงต่อความผูกพันของแรงงานอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นนายจ้างควรส่งเสริมการจ้างที่เท่าเทียมกัน ให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยในสถานประกอบการ ส่งเสริมให้มีการอบรมในด้านต่าง ๆ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อสามารถทำให้เข้าใจปัจจัยในการจ้างงานในเชิงลึกโดยการสัมภาษณ์ทั้งผู้ประกอบการและแรงงานต่างด้าว เนื่องจากงานวิจัยในครั้งนี้เป็นการทำวิจัยกับผู้ประกอบการหรือเจ้าของกิจการ ดังนั้นในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรมีการสอบถามกับแรงงานต่างด้าวโดยตรงเพื่อที่จะสามารถได้ข้อมูลที่แม่นยำและสมบูรณ์ในมุมมอง ทักษะของแรงงานต่างด้าว อาจมีการเลือกเฉพาะกลุ่มของธุรกิจที่จะเจาะจงเฉพาะ เช่น กลุ่มธุรกิจโรงแรม กลุ่มธุรกิจการเกษตร หรือกลุ่มธุรกิจ

ประมง เป็นต้น ควรมีการขยายพื้นที่ในการทำวิจัยในมากขึ้น เช่น อาจมีการทำวิจัยในพื้นที่ภาคเหนือทั้งหมด หรือเฉพาะพื้นที่ที่มีแรงงานต่างด้าวทำงานอยู่เป็นจำนวนมาก และควรมีการทำวิจัยในกลุ่มของแรงงานต่างด้าวในสัญชาติอื่น ๆ ที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยเพิ่มเติม เช่น แรงงานต่างด้าวชาวลาวหรือกัมพูชา เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา ชีระโกศลพงศ์. (2560). การเคลื่อนย้ายถิ่นฐานของแรงงานและบทบาทขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา*, 5(2), 59–80.
- กรมการจัดหางาน สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2550, ธันวาคม). *สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับ อนุญาตทำงานชั่วคราวจากฉวีพินิจประจำปี 2550*.
- กัจฉา อัญญา (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, กำแพงเพชร.
- กฤตยา อาชวนิจกุล. (2554). *สถานะความรู้เรื่องแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยและทิศทางการวิจัยที่พึงพิจารณา*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.
- จรัลพร ให้อายองและสุริย์พร พันพืง (2559). *แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย: สิ่งที่คนไทยควรรู้*. ไทยต่างด้าวท้าวต่างแดน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- จินตนา พรพิไลวรรณ (2532). *เศรษฐศาสตร์แรงงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- จิรพล ภูมิภักดี (2546). *การศึกษาความต้องการแรงงาน ต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี*. วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, กรุงเทพฯ.
- ชลิ ดงเย็น (2558). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจ้างงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา*. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.

ชาติรี มูลสถาน (2554). **การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวชาวลาวในประเทศไทยใน พ.ศ.**

2563. วิทยานิพนธ์นี้หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและ
เอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน, นครปฐม.

ชัชมา พูลสวัสดิ์ (2558). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของ**

ผู้ประกอบการเกษตรกรรมในพื้นที่อำเภอนิคมพัฒนาจังหวัดระยอง. งานนิพนธ์
เป็นการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาวิชาการธุรกิจโลก วิทยาลัย
พาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ณัฐชานนท์ วงศ์มูลิพิทิก (2552). **การใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมา**

ก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระ เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

ทิพมาศ จำนรงค์. (2551). **การจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขต อำเภอ**

วัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ชนกร ลีริศร. (2559). **พฤติกรรมการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบุคลิกภาพ**

ที่ส่งผลต่อความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษาแรงงาน
ต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในโรงงานย่านมหาชัย จังหวัดสมุทรสาคร. การค้นคว้า
อิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.

ธเนศ ศรีวิชัยลำพันธ์ (2558). **เศรษฐศาสตร์แรงงาน.** ตำราคณะเศรษฐศาสตร์

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ธิตติวัตร สัตยธิตติอริย. (2552). **การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยใน**

ภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างโดยใช้แรงงานต่างด้าว. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตร์มหา
บัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

นรินทรทิพย์ กองทา. (2562). **คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันของคณาจารย์พนักงาน**

บริษัท สมารเฟลท จำกัด, วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย
พะเยา, 7(1), 251–273.

พิมพ์ชนก บุญเลิศ. (2551). **แรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่.**

วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตภูมิภาคศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

- พิมพ์ใจ ฎารวงพงค์ (2553). **ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรมในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่**. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- เพิ่มพูน สุริยวรรณ (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่ออุปสงค์แรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการธุรกิจร้านอาหารในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่**. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- พัชรินทร์ ชันขำ (2553). **ปัจจัยที่มีผลต่ออุปสงค์การจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้างในเขตจังหวัดเชียงใหม่**. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- พีรพงษ์ คูลินธุ์ (2543). **สาเหตุการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า: ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดราชบุรี**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- โยธิน สรนาทสุนันท์ (2540). **แนวคิดการบริหารแรงงานต่างชาติของผู้ตรวจราชการกรมการจัดหางาน ผลงานวิชาการเพื่อขอประเมินตำแหน่งผู้ตรวจราชการกรม (เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน)**. กรุงเทพฯ: กรมจัดหางาน กระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม.
- วรรณิกา จันในทัย (2547). **ความคาดหวังของผู้ประกอบการต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดเชียงราย**. เชียงราย: สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงราย. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิยะดา ประเสริฐ (2553). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวสาขาก่อสร้างในอำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี**. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- ศุภพิณรัตน์ วงศ์ลินศิริกุล. (2554). **ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน**. กรุงเทพฯ.
- สนิษฐา เอกชัยและสุรพงษ์ กองจันทิก (2559). **ชีวิตของคนต่างด้าวในประเทศไทย. ไทยต่างด้าวทั่วต่างแดน**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สิริรัฐ สุกันธา (2557). การเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย. **วารสารเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**, 18(1), 44–63.

สุมาลี ปิตยานนท์. (2539). **เศรษฐศาสตร์แรงงาน** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุนทรีย์ เรือนมุล (2551). **เพศภาวะและประสบการณ์แรงงานผู้หญิงไทใหญ่ข้ามชาติในพื้นที่ตลาดสด**. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สุณี ฉัตราคม (2535). **เศรษฐศาสตร์แรงงานระหว่างประเทศ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สุนีย์ จ้อยจำรัส (2547). **ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการกิจการอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาคร**. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2561). **สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร ประจำเดือน มีนาคม 2561** เข้าถึงจาก

https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/ac6cfa9c34b3f6d6dbb72a21da544d3a.pdf

อรรถพงศ์ ลิ้มปัทมาญจนวัฒน์. (2558). การจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. **วารสารวิทยาการจัดการ**, 2(1), 93–113.

อรสา ธรรมสร้างกุล (2552). **อิทธิพลของแรงงานต่างด้าวต่อผลผลิตภาพการทำงานก่อสร้างอาคาร**. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

อติพงศ์ ทองแดง (2552). **ปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าว ตามมาตรฐานการจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่**. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

อาทิตยา สุวรรณโณ (2558). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.

อภิญา พัฒนากิจเจริญชัย (2554). การตัดสินใจเลือกใช้แรงงานต่างดาวของนายจ้างใน
จังหวัดระยอง. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาชนบัณฑิต คณะสังคมสง
เคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ ฯ.

อรุณ ชัยญาณ. (2545). การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ กรณีศึกษา แรงงานไทย
ของจังหวัดสตูล ที่เดินทาง ไปทำงานในเกาะลังกาวิ ประเทศมาเลเซีย. กรุงเทพฯ:
กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน.

Ravenstein. E.G. (1889). The laws of migration. *Journal of the Statistical Society*, 241–301.