

การศึกษาการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ

ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก

The Employment of Foreign Workers in the Eastern Industrial Area

กัญญา โพธิ์พันธุ์* พัทนา สุวรรณแสน** กนกภรณ์ อ่วมพราหมณ์*** และดุสิต โพธิ์พันธุ์****

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวกับข้อมูลทั่วไปของกิจการ ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก จำนวน 7 จังหวัด คือ ชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด ฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี และสระแก้ว ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามประเภทของกิจการ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 613 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และสถิติวิเคราะห์

ผลการวิจัยพบว่า ประเภทกิจการส่วนใหญ่เป็นธุรกิจอุตสาหกรรม จดทะเบียนก่อตั้งเป็นลักษณะบริษัทจำกัด มีทุนจดทะเบียนมากกว่า 200 ล้านบาท ระยะเวลาที่ดำเนินกิจการเฉลี่ย 16.35 ปี โดยผู้ถือหุ้นส่วนใหญ่ของบริษัทเป็นคนไทย ส่วนด้านแรงงานพบว่า ส่วนใหญ่ทำหน้าที่ฝ่ายผลิต มีลักษณะการจ้างงานเป็นการจ้างประจำ และจ้างชั่วคราว/รายวัน ประกอบด้วยสัญชาติพม่า สัญชาติลาวและ สัญชาติกัมพูชา อัตราค่าจ้างแรงงานต่างด้าวประมาณ 264 บาท/วัน โดยทำงานระหว่างเวลา 8.00-17.00 น. และทำงานทุกวัน ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างงานแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการใน 3 ด้าน พบว่า ผู้ประกอบการมีความคิดเห็นด้านปัจจัยด้านเศรษฐกิจ โดยเฉพาะด้านการช่วยลดค่าใช้จ่ายของกิจการ และปัจจัยด้านแรงงานคือ สามารถทำงานหนัก ไม่เกี่ยงงานอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านภาครัฐมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ปัญหาและอุปสรรค ในการจ้างแรงงานต่างด้าว 2 ด้าน คือ ปัญหาด้านแรงงาน โดยเฉพาะในด้านภาษาและการสื่อสาร และปัญหาด้านกฎหมาย คือ ขั้นตอนในการขึ้นทะเบียนและต่อใบอนุญาตทำงาน มีความยุ่งยากซับซ้อนและเสียเวลา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

*บริษัท ไทยสปริงฟิช จำกัด อ.ปลวกแดง จ.ระยอง 21140

**คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา อ.เมือง จ.นครราชสีมา 30000

***วิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี อ.เมือง จ.เพชรบุรี 76000

****วิทยาลัยพาณิชยนาวินานาชาติ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา อ.ศรีราชา จ.ชลบุรี 20230



ในส่วนผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประเภทของกิจการมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจจ้างงานแรงงานต่างด้าวในปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านแรงงาน และปัจจัยด้านภาครัฐ และความสัมพันธ์ระหว่างขนาดของกิจการกับการตัดสินใจจ้างงานแรงงานต่างด้าวปัจจัยด้านภาครัฐอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ ประเภทของกิจการมีความสัมพันธ์กับปัญหาด้านแรงงานและด้านกฎหมาย ส่วนขนาดของกิจการมีความสัมพันธ์กับปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวด้านแรงงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การจ้างแรงงาน/ แรงงานต่างด้าว/ ผู้ประกอบการ/ เขตอุตสาหกรรม

Abstract

The objectives of this research were to study the relationship between the decision to hire foreign workers. Barriers to hire foreign workers with general information of the Company. The factors of the entrepreneur's demands for foreign workers and problem underlying and obstacle of employment in the Eastern industrial area of Thailand. The samples consisted of 613 entrepreneurs in Chon Buri, Rayong, Chanthaburi, Trat, Chachoengsao, Prachinburi, and Sa Kaeo province industrial area.

The result showed that the majority of business is the listed companies who registered with more than 200 millions baht. These companies have run business for average 16.35 years and most of the owners are Thai. Foreign workers mainly work in production department of the factory. They are employed either as a permanent or casual worker. The nationalities of immigrant workers are Cambodia, Laos and Burmese in similar portions. They got paid about 264 baht per day from 8 hr work start from 8.00 am to 5.00 pm and they work 7 days a week. Three factors affecting the entrepreneur's demands for foreign workers include economy especially in reducing the cost of operation., labor is worker can work hard and public sector. The entrepreneurs demand for foreign workers for economy and labor are on a high level and the public sector is on a medium level. In addition, the labor and legal problems are main factors for foreign employment and it considered as a medium level.

The hypothesis results showed that the type of business relationships with foreign workers in employment decisions on economic factors. Factor labor. And governmental factors. And the relationship between the size of the Company and the decision factors of state employed workers are statistically significant at the 0.05 level. This type of company has a relationship with labor issues and the law. The size of the business relationship with the barriers in the labor hire workers are statistically significant at the 0.05 level.

KEYWORDS: Employment/ Foreign workers/ Entrepreneur/ Industrial area.

บทนำ

ในปี 2558 ประเทศไทยกำลังจะก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) ซึ่งในการพัฒนาองค์กรสู่ประชาคมอาเซียนนั้น ส่งผลกระทบต่ออย่างมากต่อการเคลื่อนย้ายในภูมิภาคประเทศผู้รับและประเทศผู้ส่งออกแรงงานจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมในการพัฒนาบุคลากรของตน ได้แก่ การยกระดับมาตรฐานการศึกษาพัฒนาแนวความคิดและวัฒนธรรมทางเพื่อการเรียนรู้ให้สามารถแข่งขันกับภูมิภาคอื่นได้

ปัจจุบันอุตสาหกรรมในประเทศไทยมีการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว และต้องอาศัยทรัพยากรแรงงานในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ แต่ทั้งนี้ทรัพยากรแรงงานในประเทศมีค่อนข้างจำกัด เนื่องจากนโยบายให้การศึกษาแก่ประชาชนของภาครัฐบาล ทำให้จำนวนประชากรที่ประกอบอาชีพขายแรงงานลดลง อีกทั้งแรงงานที่มีอยู่ส่วนใหญ่มาจากภาคเกษตรกรรม เมื่อถึงฤดูกาลในการทำเกษตรกรรมแรงงานเหล่านี้ก็จะกลับสู่ภูมิลำเนาเพื่อทำเกษตรกรรม ทำให้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานยิ่งรุนแรงมากขึ้น ส่งผลต่อการแข่งขันในอนาคต ทางออกของปัญหาการขาดแคลนแรงงานนี้คือ การเลือกใช้แรงงานต่างด้าวมาทดแทนแรงงานไทย (ณัฐ ประสิทธิ์ระเตสัง, 2551)

ภาคตะวันออกเป็นภาคที่มีนิคมอุตสาหกรรมมากที่สุด และมีความต้องการแรงงานในการผลิตเป็นจำนวนมาก เนื่องจากรัฐบาลได้วางแผนตั้งแต่ปี 2524 โดยกำหนดให้บริเวณพื้นที่ภาคตะวันออกที่มีสภาพทางภูมิศาสตร์และเศรษฐกิจที่เอื้อต่อการพัฒนา เพราะเป็นที่ตั้งท่าเรือน้ำลึก สนามบิน พลังงานจากก๊าซธรรมชาติ และปัจจัยพื้นฐานที่สมบูรณ์กว่าพื้นที่ในภาคอื่น ๆ เพื่อสนองนโยบายการลดความแออัดของโรงงานอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554) ส่งผลให้ภาคตะวันออกในปัจจุบันมีนิคมอุตสาหกรรมที่มากที่สุดในประเทศไทย แต่ทั้งนี้สายการผลิตมีการขาดแคลนแรงงานเป็นอย่างมาก จึงมีความต้องการใช้แรงงานจากประเทศใกล้เคียง อาทิ พม่า กัมพูชา และลาวมากขึ้น ดังนั้นการจ้างงานแรงงานต่างด้าวเป็นทางเลือกที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐกิจรวมทั้งมีองค์ประกอบของการจ้างงานนั้นมีหลากหลาย ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของภาคอุตสาหกรรม ความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวกับข้อมูลทั่วไปของกิจการ รวมถึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวกับข้อมูลทั่วไปของกิจการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและจัดสรรด้านทรัพยากรแรงงานและเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการด้านแรงงานต่างด้าวให้เหมาะสมต่อไป

การทบทวนวรรณกรรม

ปัญหาแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยเกิดขึ้นจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศที่มีอัตราการเจริญเติบโตสูงขึ้นเป็นลำดับตลอดช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา วิถีทางที่ทำให้ระบบการย้ายถิ่นข้ามชาติ



เติบโตขึ้นเป็นผลมาจากกลไกมากมายที่เอื้อต่อการย้ายถิ่น ทั้งนี้ภาครัฐได้พยายามแก้ไขปัญหาระงงานต่างด้าวโดยใช้มาตรการและวิธีการต่าง ๆ (วรภา คำทา, 2555) สรุปได้ดังนี้

1. การใช้มาตรการผ่อนผันให้นายจ้าง/สถานประกอบการนำแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองมาจดทะเบียนและขอใบอนุญาตทำงานตั้งแต่ปี 2535 จนถึงปัจจุบัน
2. มีการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (กบร.) ขึ้นมาเพื่อกำหนดนโยบาย มาตรการในการบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาระงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง
3. มีการลงนามในบันทึกความเข้าใจด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงาน ประเทศพม่า ลาว กัมพูชา และมีการดำเนินการที่สำคัญต่าง ๆ
4. ใช้มาตรการทางกฎหมายในการควบคุมแรงงานต่างด้าว ได้แก่ พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎร พ.ศ. 2534 พระราชบัญญัติสัญชาติ พ.ศ. 2508 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

อย่างไรก็ตามแม้ว่าจะมีการดำเนินการตามกฎหมายแรงงาน แต่ยังคงพบปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับนโยบายการจัดระบบแรงงานต่างด้าวของรัฐบาล ปัญหาการบริหารจัดการแรงงาน ปัญหาเกี่ยวกับการพิสูจน์สัญชาติของแรงงานต่างด้าว ปัญหาเกี่ยวกับการนำเข้าแรงงาน ต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้าน ตามบันทึกความเข้าใจด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงาน ปัญหาเกี่ยวกับการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวตามช่วงระยะเวลาหรือตามฤดูกาล ปัญหาเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ผู้เกี่ยวข้อง และปัญหาเกี่ยวกับการบูรณาการ และการเชื่อมโยงข้อมูลของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (วรภา คำทา, 2555)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการอพยพย้ายถิ่น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่นนั้น ได้มีผู้นำเสนอเอาไว้อย่างมากมาย เช่น 1) ทฤษฎีการย้ายถิ่นของ Ernst Georg Ravenstien 2) ทฤษฎีผลักดันและดึงดูดของลี (Everett S. Lee) และ 3) ทฤษฎีความคาดหวังในรายได้ อย่างไรก็ตามนอกเหนือไปจากทฤษฎีอพยพย้ายถิ่นโดยทั่วไปที่นำมาใช้ในการอ้างอิงเพื่ออธิบายการอพยพของประชากรแล้ว แต่เมื่อพิจารณาถึงประเด็นของการอพยพย้ายถิ่นของแรงงานโดยเฉพาะ ก็มีความจำเป็นที่ต้องนำทฤษฎีทางประชากรศาสตร์ และทางเศรษฐศาสตร์ที่ว่าด้วยการอพยพย้ายถิ่นของแรงงานเข้ามาร่วมอธิบายประกอบด้วย ซึ่งทำให้เกิดความเข้าใจถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดการอพยพของแรงงานได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

ดังนั้นโดยสรุปจากการทบทวนวรรณกรรมในเบื้องต้น พบว่า ประเด็นของการอพยพของแรงงานต่างด้าวนั้นมีมูลเหตุมาจากหลายปัจจัย เช่น ปัจจัยภายในของแต่ละประเทศ แรงกดดันทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมหรือความต้องการรายได้และความมั่นคงให้กับชีวิต นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยดึงดูดที่เกิดจากประเทศไทย ซึ่งเป็นประเทศเป้าหมายในการเข้ามาค้าแรงงานของแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ แรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติประเทศเพื่อนบ้าน 3 สัญชาติต้องประสบปัญหาของการถูกละเลยและไม่สามารถ

เข้าถึงการคุ้มครองสิทธิ และสวัสดิการด้านต่าง ๆ ในสังคมไทย นอกจากนี้แรงงานเหล่านี้ส่วนใหญ่มักจะประสบปัญหาในเรื่องของสถานภาพทางกฎหมาย ความไม่เข้าใจในกฎหมาย การถูกโกงค่าแรง การมีระยะเวลาการทำงานมากกว่าที่กฎหมายแรงงานของไทยกำหนดไว้ และการเข้าถึงการบริการด้านสุขภาพ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อแรงงานข้ามชาติและก่อให้เกิดผลกระทบต่อสังคมไทยตามมา ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้โดยแท้จริงแล้วเป็นสิทธิที่แรงงานเหล่านี้พึงได้รับในฐานะที่เป็นมนุษย์คนหนึ่ง และในฐานะเป็นผู้ใช้แรงงานนั่นเอง (สุรพงษ์ กองจันทึก, 2554)

วิธีการวิจัย

การศึกษานี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจช่วงเวลาเดียว โดยประชากรที่ศึกษา คือ กลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมในเขตภาคตะวันออก จำนวน 7 จังหวัด คือ ชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด ฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี และสระแก้ว ทั้งหมด 1,343 บริษัท ส่วนกลุ่มตัวอย่างคัดเลือกด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามประเภทของกิจการ ซึ่งประกอบด้วย ธุรกิจ 3 ประเภท คือ ธุรกิจอุตสาหกรรม ธุรกิจบริการ และพาณิชย์กรรม เพื่อให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุมทุกประเภทของกิจการ โดยวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) ได้ตัวแทนของประชากรจำนวน 608 คน แต่สามารถเก็บข้อมูลจริงได้ 613 คน

ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ข้อคำถามเกี่ยวกับการตัดสินใจจ้างงานแรงงานต่างด้าว ข้อคำถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว ซึ่งมีการทดสอบค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) จากผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ได้ข้อคำถามที่เหมาะสม และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.71 หลังจากนั้น นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง ในส่วนของสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย สถิติพรรณนาและสถิติวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าร้อยละ ความถี่ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูลใช้สถิติทดสอบไคสแควร์ (The chi-square test)

ผลการศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและผู้ประกอบการ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้จัดการ (ร้อยละ 83.36) โดยประเภทกิจการเป็นธุรกิจอุตสาหกรรม (ร้อยละ 88.91) กิจการจดทะเบียนก่อตั้งเป็นลักษณะบริษัทจำกัด (ร้อยละ 99.67) มีทุนจดทะเบียนเป็นธุรกิจขนาดใหญ่มากกว่า 200 ล้านบาท (ร้อยละ 39.64) ระยะเวลาที่ดำเนินกิจการ โดยเฉลี่ย 16.35 ปี ผู้ถือหุ้นส่วนใหญ่ของบริษัทส่วนใหญ่คนไทย (ร้อยละ 75.69) แรงงานส่วนใหญ่ ทำหน้าที่ในฝ่ายผลิต (ร้อยละ 75.86) ลักษณะเป็นการจ้างประจำและจ้างชั่วคราว/รายวัน (ร้อยละ 50 เท่า ๆ กัน) ส่วนสัญชาติของแรงงานต่างด้าว ประกอบด้วย สัญชาติพม่า (ร้อยละ 33.37) สัญชาติลาว (ร้อยละ 33.10)



ลักษณะกิจกรรม (ร้อยละ 33.10) และลักษณะอื่น ๆ (ร้อยละ 0.44) อัตราค่าจ้างแรงงานต่างด้าวที่ได้รับ 264 บาท/วัน (ร้อยละ 90.54) โดยจำนวนชั่วโมงการทำงานระหว่างเวลา 8.00-17.00 น. (ร้อยละ 97.88) และจำนวนวันที่ทำงานทุกวัน (ร้อยละ 98.53)

การตัดสินใจจ้างงานแรงงานต่างด้าว

การตัดสินใจจ้างงานแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในภาคตะวันออก พบว่า ปัจจัยด้านเศรษฐกิจโดยภาพรวมผู้ประกอบการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) โดยเฉพาะด้านการช่วยลดค่าใช้จ่ายของกิจการ ($\bar{X} = 4.96$) ปัจจัยด้านแรงงานโดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) ซึ่งด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ สามารถทำงานหนัก ไม่เกียจงาน ($\bar{X} = 4.89$) และปัจจัยด้านภาครัฐโดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.96$) ซึ่งทุกหัวข้อผู้ประกอบการมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว

ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว โดยพิจารณาใน 2 ด้าน คือ ปัญหาด้านแรงงาน โดยภาพรวมผู้ประกอบการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.80$) โดยเฉพาะในด้านภาษาและการสื่อสาร (แรงงานต่างด้าวฟังและพูดภาษาไทยไม่ค่อยได้) ($\bar{X} = 4.70$) และปัญหาด้านกฎหมายโดยภาพรวมผู้ประกอบการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) โดยเฉพาะขั้นตอนในการขึ้นทะเบียน และต่อใบอนุญาตทำงาน มีความยุ่งยากซับซ้อนและเสียเวลา ($\bar{X} = 4.18$)

ความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจจ้างงานแรงงานต่างด้าวและข้อมูลทั่วไปของกิจการ ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลของกิจการ แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สถิติทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างประเภทและขนาดของกิจการกับการตัดสินใจจ้างงานแรงงานต่างด้าว ในปัจจัยด้านต่าง ๆ

ปัจจัย	ประเภทกิจการ		ขนาดกิจการ	
	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.
ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ				
ผลกระทบภาวะเศรษฐกิจ	4.474	0.812	7.309	0.504
สามารถจ้างหรือเลิกจ้างตามผลการดำเนินงานของกิจการได้ทุกเมื่อ	2.046	0.915	8.070	0.233
ช่วยลดค่าใช้จ่ายของกิจการ	1.859	0.762	1.515	0.824
แรงงานไทยมีปริมาณไม่เพียงพอต่อการจ้างงาน	2.371	0.668	1.567	0.815
ช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการ	2.870	0.942	10.108	0.258
หาง่ายไม่ยุ่งยาก	17.749	0.023*	10.713	0.218
ปัจจัยด้านแรงงาน				
สามารถทำงานหนัก ไม่เกียจงาน	4.082	0.395	4.007	0.405

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ปัจจัย	ประเภทกิจการ		ขนาดกิจการ	
	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.
มีความอดสาหัส ขยัน อดทน	14.487	0.006*	5.151	0.272
ปกครองง่ายและเชื่อฟังคำสั่ง	4.739	0.315	3.565	0.468
ให้ความเคารพและนับถือนายจ้าง	2.626	0.622	2.294	0.682
มีระเบียบวินัยและปฏิบัติตามกฎระเบียบ	4.635	0.591	1.338	0.969
มีความซื่อสัตย์ ไว้วางใจได้	3.988	0.408	7.767	0.100
มีความจงรักภักดีต่อองค์กร	2.244	0.691	2.179	0.703
มีทักษะการทำงาน	23.953	0.001*	4.609	0.595
มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย	3.479	0.481	6.598	0.159
สามารถปฏิบัติงานตามเวลาที่กำหนด ไม่หยุดหรือขาดงาน	4.198	0.380	1.516	0.824
มีความทุ่มเทและทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ	0.407	0.982	2.505	0.644
ไม่เรียกร้องค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินมาก	4.035	0.401	4.039	0.401
ไม่เรียกร้องเรื่องสวัสดิการมาก	0.775	0.993	1.668	0.948
ไม่เรียกร้องเรื่องการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.078	0.545	5.383	0.250
ปัจจัยด้านภาครัฐ				
มีกฎหมายที่มีแนวปฏิบัติชัดเจนง่ายต่อการปฏิบัติสำหรับนายจ้างที่ พักพิงแก่แรงงานต่างด้าว	11.332	0.079*	13.494	0.036*
รัฐมีการส่งเสริมให้มีการจ้างงานอย่างถูกกฎหมายโดยมีการขึ้นทะเบียน แรงงานต่างด้าว	5.668	0.461	10.127	0.119
ค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวอยู่ในอัตราที่เหมาะสม	9.273	0.159	16.601	0.011*
ค่าใช้จ่ายในการประกันสุขภาพให้แรงงานต่างด้าวอยู่ในอัตราที่เหมาะสม	1.360	0.851	6.663	0.155
ขั้นตอนและกฎเกณฑ์การต่อใบอนุญาตการทำงานสะดวก รวดเร็ว	3.342	0.502	3.189	0.527

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 1 พบว่า ประเภทของกิจการมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจจ้างงานแรงงานต่างด้าว ในปัจจัยด้านเศรษฐกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 หัวข้อ คือ ง่าย ไม่ยุ่งยาก รวมทั้งมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจจ้างงานแรงงานต่างด้าวในปัจจัยด้านแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 หัวข้อ คือ มีความอดสาหัส ขยัน อดทน และมีทักษะการทำงาน และมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจจ้างงานแรงงานต่างด้าวในปัจจัยด้านภาครัฐอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 หัวข้อ คือ มีกฎหมายที่มีแนวปฏิบัติชัดเจนง่ายต่อการปฏิบัติสำหรับนายจ้างที่พักพิงแก่แรงงานต่างด้าว

ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างขนาดของกิจการกับการตัดสินใจจ้างงานแรงงานต่างด้าวในปัจจัยด้านต่าง ๆ พบว่า มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจจ้างงานแรงงานต่างด้าวในปัจจัยด้านภาครัฐ อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 หัวข้อ คือ มีกฎหมายที่มีแนวปฏิบัติชัดเจนง่ายต่อการปฏิบัติ สำหรับนายจ้างที่พึงพิงแก่แรงงานต่างด้าวและค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวอยู่ในอัตราที่เหมาะสม ส่วนในด้านเศรษฐกิจและแรงงานไม่มีหัวข้อใดมีความสัมพันธ์กับขนาดของกิจการ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวและข้อมูลทั่วไปของกิจการ

ตารางที่ 2 สถิติทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างประเภทและขนาดของกิจการกับปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว ในปัจจัยด้านต่าง ๆ

ปัญหา	ประเภทกิจการ		ขนาดกิจการ	
	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.
ปัญหาด้านแรงงาน				
ภาษาและการสื่อสาร (แรงงานต่างด้าวฟังและพูดภาษาไทยไม่ค่อยได้)	1.783	0.776	2.887	0.577
แรงงานต่างด้าวถูกแรงงานไทยรังเกียจ	4.706	0.319	1.269	0.867
แรงงานต่างด้าวขาดทักษะในการทำงาน	2.464	0.872	9.246	0.160
แรงงานต่างด้าวมีปัญหาสุขภาพติด ลักขโมย และอาชญากรรม เป็นต้น	5.825	0.213	10.239	0.037*
แรงงานต่างด้าวสร้างปัญหาด้านสาธารณสุข เช่น โรคระบาด การขาดสุขอนามัย เป็นต้น	14.236	0.027*	7.455	0.281
แรงงานต่างด้าวทำให้เกิดชุมชนแออัด และแหล่งเสื่อมโทรม	1.535	0.957	5.967	0.427
แรงงานต่างด้าวเปลี่ยนงานบ่อยเมื่อนายจ้างที่ให้ค่าแรงสูงกว่า	5.136	0.527	8.861	0.182
แรงงานต่างด้าวไม่สามารถปฏิบัติงานตามเวลาที่บริษัทกำหนด มักหยุดงานหรือขาดงานบ่อย	8.871	0.181	1.631	0.950
แรงงานต่างด้าวไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท	8.010	0.091	2.212	0.697
แรงงานต่างด้าวไม่ช่วยรักษาผลประโยชน์ของบริษัท	2.132	0.711	4.132	0.388
แรงงานต่างด้าวไม่ให้ความเคารพและไม่ยอมรับนับถือนายจ้าง	8.229	0.084	5.446	0.245
แรงงานต่างด้าวขี้เกียจและชอบเกียจงาน	8.895	0.180	4.268	0.640
แรงงานต่างด้าวมีปัญหาการปรับตัวกับผู้อื่น	10.816	0.094	1.428	0.964
แรงงานต่างด้าวไม่มีความทุ่มเทในการทำงาน	2.108	0.716	3.399	0.493
แรงงานต่างด้าวไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำให้ผลงานที่ได้ไม่มีคุณภาพ	4.941	0.764	9.106	0.333
ปัญหาด้านกฎหมาย				
การประกันสุขภาพให้แรงงานต่างด้าวทำให้บริษัทต้องมีภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น	4.888	0.558	3.110	0.795
ไม่มีบุคคลอ้างอิงและรับรองการทำงานของแรงงานต่างด้าว	12.620	0.126	7.637	0.470
ภาวะและความยุ่งยากในการจัดหาที่อยู่ให้แรงงานต่างด้าว	14.590	0.024*	3.120	0.794
กฎหมายในการจ้างงานแรงงานต่างด้าวมีแนวทางปฏิบัติที่ไม่ชัดเจน	2.423	0.877	5.089	0.532
นโยบายการขึ้นทะเบียน และต่อไปอนุญาตทำงานมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย	2.964	0.813	8.900	0.179

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ปัญหา	ประเภทกิจการ		ขนาดกิจการ	
	F^2	Sig.	F^2	Sig.
กำหนด/ ระยะเวลาในการขึ้นทะเบียน และต่อใบอนุญาตทำงานมีระยะเวลา ดำเนินการสั้นและเร่งรีบ	6.878	0.332	11.428	0.076
การประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้ผู้ประกอบการหรือนายจ้างทราบขั้นตอนการขึ้น ทะเบียนฯ	26.877	0.001*	12.259	0.140
ขั้นตอนในการขึ้นทะเบียน และต่อใบอนุญาตทำงาน มีความยุ่งยากซับซ้อน และเสียเวลา	2.013	0.919	4.715	0.581
การขึ้นทะเบียน และต่อใบอนุญาตทำงานมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสูง	15.107	0.019*	3.711	0.716
ความไม่สอดคล้องของนโยบายในการทำงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบ	5.504	0.481	3.007	0.808

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า ประเภทของกิจการมีความสัมพันธ์กับปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว ในปัญหาด้านแรงงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 หัวข้อ คือ แรงงานต่างด้าวสร้างปัญหาด้านสาธารณสุข เช่น โรคระบาด การขาดสุขอนามัย เป็นต้น เมื่อพิจารณาปัญหาด้านกฎหมาย พบว่า ประเภทของกิจการมีความสัมพันธ์กับปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว ในปัญหาด้านกฎหมายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 หัวข้อ คือ ภาระและความยุ่งยากในการจัดหาที่อยู่ให้แรงงานต่างด้าว การประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้ผู้ประกอบการหรือนายจ้างทราบขั้นตอนการขึ้นทะเบียนฯ และการขึ้นทะเบียน และต่อใบอนุญาตทำงานมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสูง

ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างขนาดของกิจการกับปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว ในปัญหาด้านต่าง ๆ พบว่า ขนาดของกิจการมีความสัมพันธ์กับปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว ในปัญหาด้านแรงงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 หัวข้อ คือ แรงงานต่างด้าวมีปัญหาสุขภาพติด ลักขโมย และอาชญากรรม เป็นต้น ส่วนในปัญหาด้านกฎหมายไม่มีหัวข้อใดมีความสัมพันธ์กับขนาดของกิจการ

อภิปรายและสรุปผลการวิจัย

จากการศึกษา พบว่า การตัดสินใจจ้างงานแรงงานต่างด้าวของนายจ้างในภาคตะวันออก พิจารณาจะพิจารณาด้านเศรษฐกิจเป็นหลัก ทั้งนี้ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานแรงงานต่างด้าวเกิดจากปัญหาด้านกฎหมายและปัญหาด้านแรงงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวและประเภทของกิจการในด้านต่าง ๆ สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างขนาดของกิจการกับการตัดสินใจจ้างงานแรงงานต่างด้าวในปัจจัยด้านภาครัฐเท่านั้นที่มี



ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลของกิจการ เรื่อง ประเภทของกิจการและขนาดของกิจการกับปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวในด้านต่าง ๆ ระหว่างประเภทของกิจการกับปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวในปัญหาด้านแรงงาน ด้านกฎหมายมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และขนาดของกิจการกับปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวในปัญหาด้านแรงงานเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพีใจ ญาณวรพงศ์ (2553) พบว่า ผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่ได้ให้ความสำคัญกับการจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจในประเทศ ทำให้ผู้ประกอบการต้องการควบคุมต้นทุนให้อยู่ในระดับที่ต้องการ เพื่อทดแทนแรงงานไทยด้วยค่าแรงที่ต่ำกว่า ค่าแรงขั้นต่ำ และการจ้างงานแรงงานต่างด้าวจะมีความยืดหยุ่น และคุณลักษณะที่ดีของแรงงานต่างด้าว คือ การไม่เลิกงาน สามารถทำงานที่แรงงานไทยไม่ทำและเป็นงานที่ไม่ต้องมีทักษะ และต้องการให้มีกฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับการจ้างแรงงานที่ชัดเจน รวมถึงบทลงโทษสำหรับผู้ประกอบการที่จ้างแรงงานต่างด้าวแบบผิดกฎหมาย

ดังนั้นในการหาแนวทางการพัฒนาและจัดสรรด้านทรัพยากรแรงงานสำหรับการบริหารจัดการด้านแรงงานต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลในทางปฏิบัตินั้น ควรเป็นการบูรณาการความร่วมมือ แนวคิดและการสร้างนโยบายทั้งจากภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน โดยมุ่งประเด็นที่ภาครัฐควรมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับนโยบายการจ้างแรงงานต่างด้าว ขั้นตอนการขึ้นทะเบียนฯ และต่อใบอนุญาตสิทธิประโยชน์ที่แรงงานและผู้ประกอบการจะได้รับจากการจ้างงาน อย่างถูกกฎหมาย รวมถึงเพิ่มบทลงโทษผู้ประกอบการและแรงงานที่กระทำผิดอย่างทั่วถึง และควรจัดให้มีหน่วยงานที่เป็นลักษณะภาคีระหว่างผู้ประกอบการ แรงงานต่างด้าว และหน่วยงานของรัฐ เพื่อหารือปรับปรุงกฎระเบียบกฎเกณฑ์ และนโยบายด้านต่าง ๆ ร่วมกัน รวมทั้งรัฐควรมีการเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ในการให้บริการแก่ผู้ที่มาติดต่อหน่วยงานให้มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ณัฐ ประสิทธิ์เสง. (2551). ความพึงพอใจของผู้บริหารต่อแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมสิ่งทอไทย. งานนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาการจัดการอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วรภา คำทา. (2555). ปัญหาแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในประเทศไทย. วันที่ค้นข้อมูล 12 มกราคม

2556, เข้าถึงได้จาก <http://sd-group1.blogspot.com/2013/01/53242414.html>

พิมพีใจ ญาณวรพงศ์. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาเศรษฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.



สุรพงษ์ กองจันทึก. (2554). การแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติควรเป็นอย่างไร. วันที่ค้นข้อมูล 12

มกราคม 2556, เข้าถึงได้จาก <http://www.statelessperson.com/www/?q=node/3019>

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี.(2554).

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11(2555-2559). วันที่ค้นข้อมูล 10 มกราคม 2556,

เข้าถึงได้จากhttp://www.nesdb.go.th/Portals/0/news/plan/p11/SummaryPlan 11_thai.pdf.

Lee, E. (1966). A theory of migration. *Demography*, 3(1), 47-57.

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University