

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของ SMEs ในภาคตะวันออก ของประเทศไทย*

Factors Influencing Employer Decision in Hiring of Migrant Workers of SMEs in the Eastern Region of Thailand

Received:	September 1, 2019
Revised:	March 11, 2019
Accepted:	March 12, 2019

จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์ (Jutamard Thaweepaiboonwong)**

ยวดี ศิริยทรัพย์ (Yuvadee Siriyasub)***

พชร สุขสุเมฆ (Pachara Suksumek)****

ปฐมวัฒน์ สุระประจित (Prathomwat Suraprajit)*****

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในพื้นที่ภาคตะวันออก เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจให้กับผู้ประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมจากผู้ประกอบการ SMEs ในพื้นที่ภาคตะวันออก และเก็บตัวอย่างได้จำนวน 405 ชุด โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ โดยวิธีสกัดองค์ประกอบหลัก และหมุนแกนองค์ประกอบตั้งฉากด้วยวิธีแวนเดอร์เวท สามารถสกัดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ SME ในพื้นที่ภาคตะวันออกเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้ ความคุ้มค่าเชิงประจักษ์, ความเข้ากันได้, การทดแทนกันได้ดี, ความต่อเนื่องของงาน และการหาได้ง่าย โดยมีค่าความแปรปรวนสะสมร้อยละ 78.607 ของความแปรปรวนทั้งหมด และจากการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ พบว่าตัวแปรทั้ง 5 สามารถร่วมกันอธิบายการ

* งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา

This project was supported by Faculty of Management Sciences, Kasetsart University Sriracha Campus.

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา

E-mail : r_jutamard@hotmail.com

Assistant Professor. Ph. D. in Faculty of Management Science, Kasetsart University Sriracha Campus.

*** อาจารย์ ประจักษ์คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา E-mail : yuvadee_jum@hotmail.com

Lecturer, Faculty of Management Science, Kasetsart University Sriracha Campus.

**** อาจารย์ ประจักษ์คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา E-mail : pachara048@hotmail.com

Lecturer, Faculty of Management Science, Kasetsart University Sriracha Campus.

***** อาจารย์ ประจักษ์คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา E-mail : bom101@hotmail.com

Lecturer, Faculty of Management Science, Kasetsart University Sriracha Campus.

ตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ SME ได้ร้อยละ 41.8 โดยทั้ง 5 ตัวแปรส่งผลทางบวกต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว โดยเรียงลำดับปัจจัยตามขนาดอิทธิพลจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) การหาได้ง่าย 2) ความเข้ากันได้ดี 3) การทดแทนกันได้ดี 4) ความต่อเนื่องในงาน และ 5) ความคุ้มค่าเชิงประจักษ์ ตามลำดับ

คำสำคัญ: แรงงานต่างด้าว, ผู้ประกอบการ, วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

Abstract

This study aimed to investigate the factors influencing the decision of hiring migrant workers for SME entrepreneurs in the eastern region of Thailand in order to provide information for decision making in the SME entrepreneurs and related organization. The questionnaire was used to collect data from 405 participants who are the Thai entrepreneurs using the proportional stratified random sampling. Then, the statistics including frequency distribution, percentage, factor analysis, and multiple regression analysis were analyzed at the statistical significance level of .05.

An exploratory factor analysis was carried out by using the methodology for the exploratory factor analysis with principal component analysis as well as the orthogonal rotation with Varimax rotation method. The extracted five factors influencing the decision making of the SME entrepreneurs in hiring the migrant workers in the eastern region of Thailand, including the empirical value, compatibility, substitution, continuation of work and availability by having the percentage of the cumulative variance as 76.607 of all variances. Moreover, the findings from multiple regression analysis revealed that the five factors explaining the decision making in hiring the migrant workers of SME entrepreneurs by 41.8%. This lead to the positive decision in employing the migrant workers by using multiple regression analysis in term of influence, the most influential factors in decision making for hiring the migrant workers are 1) availability, 2) compatibility, 3) substitution, 4) continuation of work and 5) the empirical value, respectively.

Keywords: Migrant workers, Entrepreneur, SMEs

บทนำ

สถานการณ์การจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในประเทศไทยมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น พิจารณาได้จากข้อมูลจากภาวะการทำงานของแรงงานไทยและการจ้างงานแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว กัมพูชาในเดือนธันวาคมปี 2555 – 2560 พบว่าในปี 2555 แรงงานไทยที่มีงานทำมีจำนวน 39,550,000 คน และมีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองถูกกฎหมายและได้รับอนุญาตทำงานสัญชาติพม่า ลาว กัมพูชา จำนวน 994,749 คน และในปี 2560 พบว่า แรงงานไทยที่มีงานทำมีจำนวน 37,190,000 คน และมีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว กัมพูชา จำนวน 1,798,799 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2555-2560; สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2555-2560) ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวหลังไหลเข้าสู่ประเทศไทยเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัย ทั้งปัจจัยที่เกิดจากประเทศต้นทาง เช่น ภาวะเศรษฐกิจ การเมือง การขาดมาตรการควบคุมที่ชัดเจนและเข้มงวดในการออกนอกประเทศของประเทศต้นทาง (กุศล สุนทรธาดา และอุมาภรณ์ ภัทรวานิชย์, 2540) และปัจจัยที่เกิดขึ้นในประเทศไทย เช่น ผู้ประกอบการในประเทศไทยจ้างแรงงานต่างด้าวมาทดแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลน จึงเป็นปัจจัยดึงดูดใจแรงงานต่างด้าวให้หลังไหลเข้ามาทดแทนปริมาณความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการในประเทศไทย และปัจจัยอันสำคัญยิ่งที่สนับสนุนให้ผู้ประกอบการของประเทศไทยจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทนแรงงานไทย นั่นคือ การลดต้นทุนการผลิตของสถานประกอบการ เนื่องจากต้นทุนแรงงานเป็นต้นทุนที่ค่อนข้างสูง ซึ่งพิจารณาได้จากตัวเลขต้นทุนแรงงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) โดยเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 16.2 ของต้นทุนปัจจัยการผลิตทั้งหมด และหากพิจารณาเฉพาะ SMEs ภาคการผลิต ต้นทุนนี้สูงถึงร้อยละ 22.6 ของต้นทุนปัจจัยการผลิตทั้งหมด นอกจากนั้นในปี 2554 ภาคตะวันออกของประเทศไทยมีจำนวนวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม รวม 140,991 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.9 ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมทั้งประเทศ โดยเป็นวิสาหกิจขนาดย่อม สัดส่วนถึงร้อยละ 98.9 ของวิสาหกิจทั้งหมดในภูมิภาค และในส่วนของ SMEs ภาคการผลิตในบางอุตสาหกรรมที่มีลักษณะงานที่เป็นงานหนัก (Difficult) งานสกปรก (Dirty) และงานเสี่ยงอันตราย (Dangerous) มักเป็นอุตสาหกรรมที่ขาดแคลนแรงงานในระดับล่าง ซึ่งทำให้เกิดการจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2555)

การที่ผู้ประกอบการเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวนั้นมีหลายปัจจัยที่สนับสนุนต่อการจ้างที่กล่าวมาในข้างต้น นอกจากนั้นคุณลักษณะและอุปนิสัยที่เป็นข้อดีของแรงงานต่างด้าวเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานไทยนั้นมีหลายประการ เช่น ความแข็งแรง อดทน ความกระตือรือร้น พัฒนาการทางด้านทักษะและฝีมือ ปัญหาการเรียกร้องสิทธิต่างๆ ส่วนทางด้านสังคม เช่น ปัญหาความขัดแย้งกับนายจ้างหรือผู้ควบคุมงาน และปัญหาชู้สาว พบค่อนข้างน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานไทย และในขณะเดียวกัน ข้อเสียของแรงงานต่างด้าว นั้นมีอยู่หลายประการเช่นกัน อาทิเช่น การมีอารมณ์รุนแรง ความซื่อสัตย์สุจริต ความมีระเบียบวินัย การสื่อสาร การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น การดื่มสุราและของมึนเมา ความสะอาดของที่พัก เป็นต้น (อรรถสิทธิ์ อัดโถปกรณ์, 2550) ดังนั้นการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ SMEs ในพื้นที่ภาคตะวันออก ทำให้เห็นมุมมองของผู้ประกอบการที่ให้ความสำคัญต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของธุรกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในพื้นที่ภาคตะวันออก ตลอดจนเป็นข้อมูลให้หน่วยงานภาครัฐนำไปใช้ประโยชน์ต่อการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ SMEs ในพื้นที่ภาคตะวันออก
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ SMEs ในพื้นที่ภาคตะวันออก

ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

ทฤษฎีมหภาค

ความแตกต่างระหว่างอุปสงค์และอุปทานของแรงงานในแต่ละประเทศ ส่งผลให้เกิดความแตกต่างของค่าจ้าง และเป็นที่มาของการย้ายถิ่นฐาน ในประเทศที่มีแรงงานจำนวนมากจะมีระดับค่าจ้างที่ต่ำกว่าประเทศที่มีแรงงานจำนวนน้อย จึงทำให้เกิดการอพยพของแรงงานจากประเทศที่มีค่าจ้างต่ำไปสู่ประเทศที่มีค่าจ้างแรงงานที่สูงกว่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ สำหรับแรงงานระดับฝีมือในประเทศที่มีแรงงานจำนวนมาก ในแรงงานกลุ่มนี้ยังคงมีค่าจ้างที่สูงการเคลื่อนย้ายแรงงานไปสู่ประเทศอื่นๆ จึงมีจำนวนที่น้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานไร้ฝีมือ ซึ่งความแตกต่างของค่าตอบแทนระหว่างแรงงานทั้ง 2 กลุ่มจะหมดสิ้นไปเมื่อเกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2557)

ทฤษฎีจุลภาค

การย้ายถิ่นของแรงงานในระดับจุลภาค เกิดขึ้นจากการตัดสินใจของแรงงานโดยพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างต้นทุนและผลตอบแทนที่แรงงานคาดว่าจะได้รับ หากพิจารณาว่าการย้ายถิ่นจะทำให้มีผลตอบแทนสุทธิเป็นบวก แรงงานจะตัดสินใจย้ายไปยังถิ่นนั้น (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2557)

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว

พิมพ์ใจ ญาณวรวงศ์ (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรมในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรม 94 แห่ง และผู้ประกอบการธุรกิจเกสต์เฮ้าส์ 62 แห่ง จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรมในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าว ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ และ ปัจจัยด้านกฎหมายและนโยบาย ตามลำดับ ทั้งนี้ผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรมในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ได้ให้ความสำคัญกับการจ้างงานแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะจะพบมากในโรงแรมขนาดเล็ก ไปจนถึงขนาดกลาง จากภาวะความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจในประเทศ ทำให้ผู้ประกอบการหลายรายต้องการที่จะควบคุมต้นทุนค่าใช้จ่าย โดยการจ้างแรงงานต่างด้าว ด้วยอัตราค่าแรงที่ต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำ เพื่อใช้ทดแทนการจ้างแรงงานไทย ซึ่งการจ้างงานแรงงานต่างด้าวมีข้อดีหลายประเด็น เช่น มีความยืดหยุ่นมากกว่า และภาระผูกพันต่อการจ้างงานน้อยกว่าการจ้างแรงงานไทย ประกอบกับแรงงานต่างด้าวมีคุณลักษณะที่ดี คือ ไม่เลื่องงาน สามารถทำงานที่แรงงานไทยไม่ทำ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะในการทำงานมากนัก

สมสกุล เบนนิต และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2560) ได้ศึกษาการจัดการแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร โดยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก โดยมีกลุ่มผู้ให้ข้อมูล แบ่งเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 ผู้ประกอบการของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล กลุ่มที่ 2 แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล และกลุ่มที่ 3 เจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางาน ผลการศึกษาพบว่า 1) สถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล ต้องมีแรงงานต่างด้าวในภาคการผลิต เนื่องจากมีการขาดแคลนแรงงานไทย และต้องการบริหารต้นทุน เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต และสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน 2) การจัดการแรงงานต่างด้าว มีกระบวนการเริ่มจากการวางแผนโดยการพยากรณ์ คาดคะเน การสรรหาและคัดเลือกแรงงานต่างด้าวมาทำงาน การฝึกฝนและสอนงานให้แรงงานต่างด้าวทำงานได้และไม่เกิดความผิดพลาด มีการกำหนดค่าแรงตามมาตรฐานและมีสิ่งจูงใจ และการประเมินผลงานเพื่อให้แรงงานต่างด้าวมีความตั้งใจในการทำงาน และมีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย ไปจนการเลิกจ้างแรงงานต่างด้าว 3) สภาพปัญหาและอุปสรรคในการจัดการแรงงานต่างด้าว ส่วนใหญ่เป็นปัญหาด้านการกำหนดค่าแรงและการขึ้นเงินเดือน ปัญหาแรงงานต่างด้าวมีการลาออกอย่างกะทันหัน และปัญหาด้านสวัสดิการที่แรงงานต้องการ

อรุณสิทธิ์ อัดโถปกรณ์ (2550) ได้ศึกษาเพื่อเปรียบเทียบแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้างของไทย จากการศึกษาข้อดีและข้อเสียของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว มีดังนี้

ข้อดีของแรงงานไทย ด้านลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัว คือ มีความแข็งแรง เชื่อฟังคำสั่งผู้ควบคุม มีอัธยาศัยดี เป็นต้น ส่วนข้อเสียทางด้านลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัว คือ มีปัญหาการหลงงานหรืออู้งาน มีปัญหาการเรียกร้องสิทธิต่างๆ และการหยุดงานตามเทศกาล เป็นต้น

ข้อดีของแรงงานไทยทางด้านทักษะทางวิชาชีพ คือ เป็นแรงงานที่มีฝีมือและทักษะในการทำงาน มีประสบการณ์การทำงาน เป็นต้น ส่วนข้อเสียทางด้านทักษะทางวิชาชีพ คือ แรงงานไทยมีความสามารถในการอ่านแบบน้อย มีความประมาทในการทำงาน เป็นต้น

ข้อดีของแรงงานไทยทางด้านสังคม คือ มีปัญหาโรคติดต่อ น้อย ส่วนข้อเสียทางด้านสังคม คือ มีปัญหาการดื่มสุราและของมีนเมา และมีปัญหาทะเลาะวิวาท เป็นต้น

สำหรับข้อดีและข้อเสียของแรงงานต่างด้าวในด้านต่าง ๆ มีดังนี้ คือ ข้อดีทางด้านลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัวคือ มีความแข็งแรง ความอดทน ไม่มีปัญหาการเรียกร้องสิทธิต่างๆ เป็นต้น ส่วนข้อเสียทางด้านลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัว คือ มีอารมณ์รุนแรง ความซื่อสัตย์สุจริตน้อย ความมีระเบียบวินัยน้อย เป็นต้น

ข้อดีของแรงงานต่างด้าวทางด้านทักษะทางวิชาชีพคือ มีความกระตือรือร้น มีพัฒนาการของทักษะและฝีมือ มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม เป็นต้น ส่วนข้อเสียทางด้านทักษะทางวิชาชีพ คือ มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารน้อย มีความรู้เรื่องวัสดุก่อสร้างน้อย เป็นต้น

ข้อดีของแรงงานต่างด้าวทางด้านสังคม คือ มีความขัดแย้งกับนายจ้างหรือผู้ควบคุมน้อย มีปัญหาขู่สาวน้อย ส่วนข้อเสียทางด้านสังคม คือ ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นน้อย มีปัญหาการดื่มสุราและของมีนเมา ความสะอาดของที่พักน้อย เป็นต้น

ระเบียบวิธีวิจัย

การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง อย่างน้อย 3 ท่าน ตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา โดยใช้แบบการตรวจสอบความเห็นพ้องของผู้เชี่ยวชาญ (IOC: Index of Item-Objective Congruence) และมีการตรวจสอบความเชื่อมั่น โดยนำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญประเมินแล้วไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกับประชากรที่ทำการศึกษารายงาน 30 ราย คำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.817 และรายด้านมีค่าระหว่าง 0.777 - 0.948

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบองค์ประกอบของปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว และใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถาม ซึ่งประกอบไปด้วยเนื้อหา 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบและข้อมูลทั่วไปของกิจการ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ SMEs ในพื้นที่ภาคตะวันออก ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยประกอบไปด้วยข้อคำถาม 14 ข้อ 5 ปัจจัย คือ 1) ความคุ้มค่าเชิงประจักษ์ 2) การทดแทนกันได้ดี 3) ความต่อเนื่องของงาน 4) ความเข้ากันได้ และ 5) การหาได้ง่าย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลเชิงปริมาณ สถานประกอบการ SMEs ที่จ้างแรงงานต่างด้าวแรงงานต่างด้าว สัญชาติลาว กัมพูชา และพม่าที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ทั้งกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน และกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองและไม่ได้ขึ้นทะเบียน โดยใช้ข้อมูลสถานประกอบการ SMEs ภาคการผลิตในภาคตะวันออกทั้งหมด ซึ่งเท่ากับ 144,011 แห่ง (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2557) ดังนั้นจำนวนตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ดังนี้

$$n = N / (1 + Ne^2)$$

เมื่อ n คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดประชากร

e คือ คลาดเคลื่อนเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 สัดส่วนความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05

คำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการ ได้ดังนี้

$$n = 144,011 / (1 + 144,011(0.05)^2) = 398.89 = 399$$

จากการคำนวณได้จำนวนตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรจำนวนทั้งสิ้น 399 คน และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) โดยเทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามข้อมูลการสำรวจของสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในปี 2557 ซึ่งได้แก่ จังหวัดชลบุรี จำนวน 245 ราย ระยอง 92 ราย จันทบุรี 39 ราย และตราด 23 ราย ดังข้อมูลตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการ

จังหวัด	สัดส่วน (ร้อยละ)			จำนวนตัวอย่าง (ราย)		
	SE	ME	SME	SE	ME	SME
ชลบุรี	60.84	0.55	61.38	243	2	245
ระยอง	22.86	0.24	23.10	91	1	92
จันทบุรี	9.85	0.03	9.88	39	0	39
ตราด	5.62	0.02	5.64	22	0	23
รวม	99.16	0.84	100.00	396	3	399

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 แสดงข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	262	64.7
หญิง	143	35.3
รวม	405	100.0
ตำแหน่งงาน		
เจ้าของกิจการ	283	69.9
ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม		
บริหารระดับสูง	3	0.7
หัวหน้างาน	65	16.1
ฝ่าย HR	28	6.9
อื่นๆ	26	6.4
รวม	405	100.0

จากตารางที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้ประกอบการ SMEs ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวนทั้งสิ้น 405 คน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายมีจำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 64.7 และเพศหญิงจำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 35.3

2. จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่ามีเจ้าของกิจการ จำนวน 283 คน คิดเป็นร้อยละ 69.9 ตำแหน่งงานบริหารระดับสูง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 ตำแหน่งงานหัวหน้างาน จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1 ตำแหน่งงานฝ่าย HR จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 และตำแหน่งงานอื่นๆ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)

การตรวจสอบความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว มีค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) เท่ากับ 0.73 ค่า KMO มีค่ามาก และเข้าใกล้ 1 และเมื่อพิจารณาค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity Chi-Square มีค่าเท่ากับ 3159.137 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 91 ค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าตัวแปรต่าง ๆ เหมาะสมที่จะนำไปใช้วิเคราะห์องค์ประกอบได้ (ยูทธ ไกยวรรณ, 2556; กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556) รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	0.73
Bartlett's Test of Sphericity	
Approx. Chi-Square	3159.137
df	91
Sig.	0.000

ผลการหมุนแกนองค์ประกอบแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนริแมกซ์ (Varimax) พบว่า ตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบที่มีค่าไอเกน (Eigenvalue) มากกว่า 1 ทั้ง 5 องค์ประกอบ โดยมีค่าไอเกนตั้งแต่ 1.117-4.008 และมีค่าความแปรปรวนสะสมร้อยละ 78.61 ของความแปรปรวนทั้งหมด ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์การกำหนดองค์ประกอบที่ต้องมีค่าไอเกน (Eigenvalue) มากกว่า 1 และมีค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมขององค์ประกอบที่สกัดได้มากกว่า ร้อยละ 60 (ยูทธ ไกยวรรณ, 2556) รายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบ แสดงดังตารางที่ 4-8

ตารางที่ 4 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน และร้อยละของความแปรปรวนสะสมขององค์ประกอบด้านความคุ้มค่า

ชื่อ	ตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
	ทำงานที่ไม่ถูกสุขลักษณะ/สกปรกได้	0.916
	ทำงานที่สภาพแวดล้อมไม่ปลอดภัยได้	0.901
	มีต้นทุนต่ำกว่าการจ้างแรงงานไทย	0.749
	แรงงานต่างด้าวสุ้งาน	0.516
	ค่าไอเกน	4.008
	ร้อยละของความแปรปรวน	28.630
	ร้อยละของความแปรปรวนสะสม	28.630

จากตารางที่ 4 พบว่า องค์ประกอบที่ 1 มีตัวแปรทั้งหมด 4 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.516-0.916 มีค่าความแปรปรวนคิดเป็นร้อยละ 28.630 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่าองค์ประกอบด้านความคุ้มค่า ตารางที่ 5 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน และร้อยละของความแปรปรวนสะสมขององค์ประกอบด้านความเข้ากันได้

ชื่อ	ตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
	ความสัมพันธ์แรงงานไทยกับนายจ้าง	0.926
	ความสัมพันธ์แรงงานต่างด้าวกับนายจ้าง	0.916
	ความสัมพันธ์แรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าว	0.860
	ค่าไอเกน	2.762
	ร้อยละของความแปรปรวน	19.731
	ร้อยละของความแปรปรวนสะสม	48.361

จากตารางที่ 5 พบว่า องค์ประกอบที่ 2 มีตัวแปรทั้งหมด 3 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.860 - 0.926 มีค่าความแปรปรวนคิดเป็นร้อยละ 19.731 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่าองค์ประกอบด้านความเข้ากันได้

ตารางที่ 6 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน และร้อยละของความแปรปรวนสะสมขององค์ประกอบด้านการทดแทนกันได้

ชื่อ	ตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
	ทักษะการทำงานเป็นที่ยอมรับได้	0.860
	จ้างแรงงานตามกฎหมายได้ง่าย	0.854
	แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวทำงานได้เหมือนกัน	0.716
	ค่าไอเกน	1.825
	ร้อยละของความแปรปรวน	13.035
	ร้อยละของความแปรปรวนสะสม	61.396

จากตารางที่ 6 พบว่า องค์ประกอบที่ 3 มีตัวแปรทั้งหมด 3 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.716 - 0.860 มีค่าความแปรปรวนคิดเป็นร้อยละ 13.035 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่าองค์ประกอบด้านการทดแทนกันได้ดี

ตารางที่ 7 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน และร้อยละของความแปรปรวนสะสมขององค์ประกอบด้านความต่อเนื่องของงาน

ชื่อ	ตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
	แรงงานไทยเปลี่ยนงานบ่อย	0.928
	แรงงานไทยหยุดงานบ่อย	0.917
	ค่าไอเกน	1.293
	ร้อยละของความแปรปรวน	9.234
	ร้อยละของความแปรปรวนสะสม	70.630

จากตารางที่ 7 พบว่า องค์ประกอบที่ 4 มีตัวแปรทั้งหมด 2 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.917 - 0.928 มีค่าความแปรปรวนคิดเป็นร้อยละ 9.234 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่าองค์ประกอบด้านความต่อเนื่องของงาน

ตารางที่ 8 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน และร้อยละของความแปรปรวนสะสมขององค์ประกอบด้านการหาได้ง่าย

ชื่อ	ตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
	หาแรงงานต่างด้าวได้ง่าย	0.859
	แรงงานไทยขาดแคลน	0.857
	ค่าไอเกน	1.117
	ร้อยละของความแปรปรวน	7.977
	ร้อยละของความแปรปรวนสะสม	78.607

จากตารางที่ 8 พบว่า องค์ประกอบที่ 5 มีตัวแปรทั้งหมด 2 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.857 - 0.859 มีค่าความแปรปรวนคิดเป็นร้อยละ 7.977 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่าองค์ประกอบด้านการหาได้ง่าย

3. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ SMEs

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ SMEs โดยเริ่มจากการทดสอบการวิเคราะห์ Collinearity Statistics เพื่อทดสอบว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อหาปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ SME

ตารางที่ 9 Collinearity Statistics

ปัจจัย	Tolerance	VIF
ความคุ้มค่าเชิงประจักษ์	0.786	1.273
การทดแทนกันได้ดี	0.786	1.272
ความต่อเนื่องของงาน	0.856	1.169
ความเข้ากันได้	0.944	1.060
การหาได้ง่าย	0.982	1.019

จากตารางที่ 9 ค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (Variance Inflation Factor) มีค่าอยู่ระหว่าง 1.019 - 1.273 ค่าความคงทนต่อการยอมรับ (Tolerance) อยู่ระหว่าง 0.786 - 0.982 แสดงว่าไม่เกิดปัญหา Multicollinearity และไม่เกิด Autocorrelation เนื่องจากค่า Durbin - Watson อยู่ที่ 1.529 แสดงถึงตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง

ตารางที่ 10 ตาราง ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	189.618	5	37.924	59.141	.000*
Residual	255.854	399	.641		
Total	445.472	404			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพยากรณ์เพื่อหาปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว โดยมีปัจจัย 5 ด้านซึ่งได้จากการวิเคราะห์เนื้อหาและการวิเคราะห์องค์ประกอบ ได้แก่ ความคุ้มค่าเชิงประจักษ์, การทดแทนกันได้ดี, ความต่อเนื่องของงาน, ความเข้ากันได้ดี, และการหาได้ง่าย มีค่า F = 59.141 sig = .000 ซึ่งหมายความว่า ตัวแปรดังกล่าวอย่างน้อย 1 ตัวมีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว

ตารางที่ 11 Model Summary

R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
.652a	.426	.418	.801	1.529

จากตารางที่ 11 พบว่าตัวแปรทั้ง 5 มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (sig = .000) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.652 และค่า adjusted R² = 0.418 ซึ่งหมายถึง ตัวแปรทั้ง 5 สามารถร่วมกันอธิบายการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ SMEs ได้ถึงร้อยละ 41.8 โดยมีความคาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ ±0.801

ตารางที่ 12 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว

	Unstandardized		Standardized		Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	
ค่าคงที่	-3.09	0.46		-6.76	.000*
ความคุ้มค่าเชิงประจักษ์	0.25	0.05	0.21	5.01	.000*
การทดแทนกันได้ดี	0.29	0.05	0.25	5.83	.000*
ความต่อเนื่องของงาน	0.22	0.04	0.23	5.70	.000*
ความเข้ากันได้	0.33	0.05	0.28	7.12	.000*
การหาได้ง่าย	0.61	0.08	0.30	7.82	.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 12 การวิเคราะห์ขนาดของอิทธิพลของตัวแปรทั้ง 5 ที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ SMEs พบว่า ทั้ง 5 ตัวแปรส่งผลทางบวกต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด ได้แก่ การหาได้ง่าย (Beta = 0.30) รองลงมา ได้แก่ ความเข้ากันได้ดี, การทดแทนกันได้ดี, ความต่อเนื่องในงาน และความคุ้มค่าเชิงประจักษ์ (Beta = 0.28, 0.25, 0.23 และ 0.21 ตามลำดับ)

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการดำเนินงาน

1. ผลการสำรวจความคิดเห็นทั่วไปเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ SMEs ในพื้นที่ภาคตะวันออก 399 แห่ง จำนวนทั้งสิ้น 405 คน เป็นเพศชายมีจำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 64.7 และเพศหญิงจำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 35.3 โดยผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเจ้าของกิจการ จำนวน 283 คน คิดเป็นร้อยละ 69.9 ตำแหน่งงานบริหารระดับสูง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 ตำแหน่งงานหัวหน้างาน จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1 ตำแหน่งงานฝ่าย HR จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 และตำแหน่งงานอื่นๆ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)

การวิเคราะห์ปัจจัยการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ SMEs ในพื้นที่ภาคตะวันออก ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor analysis) โดยมีตัวแปรรวมทั้งหมด 14 ตัวแปร ซึ่งสามารถสกัดออกเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความคุ้มค่าเชิงประจักษ์ 2) ความเข้ากันได้ 3) การทดแทนกันได้ดี 4) ความต่อเนื่องของงาน 5) การหาได้ง่าย และจากการวิเคราะห์ทั้ง 5 องค์ประกอบ พบว่ามีค่าไอเกน (Eigenvalue) มากกว่า 1 และค่าความแปรปรวนสะสมได้ร้อยละ 78.61 ของความแปรปรวนทั้งหมด

3. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ SMEs

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทั้ง 5 มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ SMEs อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\text{sig} = .000$) โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ SMEs มากที่สุด เรียงตามลำดับดังนี้ คือ การหาได้ง่าย, ความเข้ากันได้ดี, การทดแทนกันได้ดี, ความต่อเนื่องในงาน และความคุ้มค่าเชิงประจักษ์ และปัจจัยทั้ง 5 สามารถร่วมกันอธิบายการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการได้ถึงร้อยละ 41.8

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ SMEs ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor analysis) พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว แบ่งออกเป็น 5 ปัจจัย คือ ความคุ้มค่าเชิงประจักษ์, ความเข้ากันได้, การทดแทนกันได้ดี, ความต่อเนื่องของงาน และการหาได้ง่าย และผลจากการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ พบว่าปัจจัยทั้ง 5 สามารถร่วมกันอธิบายการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ SMEs ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงใต้ของประเทศไทย ได้ถึงร้อยละ 41.8 โดยมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ SMEs มากที่สุดเรียงตามลำดับดังนี้ 1) การหาได้ง่าย 2) ความเข้ากันได้ดี 3) การทดแทนกันได้ดี 4) ความต่อเนื่องในงาน 5) ความคุ้มค่าเชิงประจักษ์ ตามลำดับ ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ปัจจัยที่ 1 ด้านการหาได้ง่าย เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดเป็นอันดับที่ 1 ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีตัวแปรบรรยายองค์ประกอบ 2 ตัวแปร คือ 1) หาแรงงานต่างด้าวได้ง่าย 2) แรงงานไทยขาดแคลน ทั้ง 2 ตัวแปรแสดงถึงแรงงานไทยเมื่อเกิดการขาดแคลนผู้ประกอบการมักเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวมาทดแทน เพราะแรงงานต่างด้าวหาได้ง่าย

สอดคล้องกับการศึกษาของ สมสกุล เบาเนต และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2560) ที่พบว่าผู้ประกอบการแปรรูปอาหารทะเลในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ส่วนใหญ่พบปัญหาขาดแคลนแรงงานไทยเนื่องจากแรงงานไทยเลิกงาน ไม่ชอบทำงานหนัก งานที่มีกลิ่นเหม็น งานที่สกปรก งานที่ต้องตากแดดและงานที่ต้องใช้แรงมากๆ ดังนั้นผู้ประกอบการที่ดำเนินธุรกิจที่มีลักษณะงานที่แรงงานไทยไม่ทำ จึงเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทน เนื่องจากหาได้ง่ายกว่าแรงงานไทย และแรงงานต่างด้าวไม่เลิกงาน สามารถทำงานได้ทุกประเภท มีความขยันและอดทน และสอดคล้องกับงานวิจัยของกองแผนงานและสารสนเทศ กรมการจัดหางาน (2555) ที่กล่าวถึงผลกระทบการจ้างแรงงานต่างด้าวต่อนายจ้างในภาพรวม พบว่านายจ้างร้อยละ 95.52 มีความคิดเห็นว่าการจ้างแรงงานต่างด้าวเกิดผลดีต่อกิจการ เนื่องจากแรงงานต่างด้าว มีความขยัน อดทน สู้งานหนัก เรียกใช้ได้ง่าย ไม่สร้างปัญหาขณะทำงาน ทำให้นายจ้างสามารถประกอบธุรกิจได้อย่างต่อเนื่อง มีแรงงานทดแทนในงานที่คนไทยไม่ทำและนายจ้างยังมีความคิดเห็นว่าการจ้างแรงงานต่างด้าวหาได้ง่าย

ปัจจัยที่ 2 ด้านความเข้ากันได้ดี เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเป็นอันดับที่ 2 ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีตัวแปรบรรยายองค์ประกอบ 3 ตัวแปร คือ 1) ความสัมพันธ์แรงงานไทยกับนายจ้าง 2) ความสัมพันธ์แรงงานต่างด้าวกับนายจ้าง 3) ความสัมพันธ์แรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าว ทั้ง 3 ตัวแปรเป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของ

บุคคล 3 กลุ่ม คือ แรงงานต่างด้าว แรงงานไทย และนายจ้าง และรวมถึงการอยู่ร่วมกัน การทำงานร่วมกับบุคคลอื่น

สอดคล้องกับ ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ (2548) และอลงกต ฐานวัฒน์ศิริ (2556) ที่ได้กล่าวถึงภาพรวมการอยู่ร่วมกันระหว่างแรงงานต่างด้าวกับคนไทย ซึ่งโดยส่วนใหญ่แรงงานต่างด้าวไม่มีปัญหาทะเลาะกับคนไทย เนื่องจากยังคงมีความเกรงใจ และกลัวถูกส่งตัวกลับประเทศของตน และสอดคล้องกับการศึกษาของอรรถสิทธิ์ อัดโถปกรณ์ (2550) ทำการเปรียบเทียบแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้างของไทย พบว่าแรงงานไทยมีข้อดีทางลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัวคือ มีความแข็งแรง เชื่อฟังคำสั่งผู้ควบคุม มีอัธยาศัยดี และข้อดีของแรงงานต่างด้าวทางด้านสังคม คือ มีความขัดแย้งกับนายจ้างหรือผู้ควบคุมน้อย และมีปัญหาชู้สาวน้อย และในทางกลับกัน พบปัญหาว่าแรงงานไทยมักกีดกันการพัฒนาแรงงานต่างด้าว เกิดการเขม่น และไม่พอใจแรงงานต่างด้าว ดังนั้นในการทำงานควรมีการแยกชุดทำงานระหว่างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว เพื่อเป็นการหลีกเลี่ยงปัญหาการทะเลาะวิวาทระหว่างกัน (อลงกต ฐานวัฒน์ศิริ, 2556)

ปัจจัยที่ 3 ด้านการทดแทนกันได้ดี เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเป็นอันดับที่ 3 ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีตัวแปร 3 ตัวแปร คือ 1) แรงงานต่างด้าวมีทักษะการทำงานเป็นที่ยอมรับได้ 2) แรงงานต่างด้าวสามารถจ้างแรงงานตามกฎหมายได้ง่าย 3) แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวทำงานได้เหมือนกัน ทั้ง 3 ตัวแปร แสดงถึงแรงงานต่างด้าวสามารถทำงานทดแทนแรงงานไทยได้เหมือนกัน ทั้งทักษะการทำงานเป็นที่ยอมรับได้ และสามารถหาจ้างแรงงานตามกฎหมายได้ง่าย

สอดคล้องกับการศึกษาของอรรถสิทธิ์ อัดโถปกรณ์ (2550) ซึ่งศึกษาเปรียบเทียบแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้างของไทย พบว่า ข้อดีของแรงงานต่างด้าวด้านทักษะทางวิชาชีพคือ มีความกระตือรือร้น มีพัฒนาการของทักษะและฝีมือ มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม เป็นต้น และสอดคล้องกับการศึกษาของอลงกต ฐานวัฒน์ศิริ (2556) ที่ได้ศึกษาการวิเคราะห์ปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมาก่อสร้างไทย โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้รับเหมาก่อสร้างที่มีประสบการณ์ทำงานร่วมกับแรงงานต่างด้าว โดยผู้รับเหมาก่อสร้างมีความพึงพอใจต่อแรงงานต่างด้าวเท่ากับแรงงานไทยในส่วนการจ้างมาทดแทนแรงงานไทยในงานกรรมกร ซึ่งเป็นงานไม่ต้องใช้ทักษะฝีมือสูง เนื่องจากแรงงานต่างด้าวมีความอดทน สู้งานหนัก ไม่เลื่องงาน และสามารถจ้างแรงงานต่างด้าวมาทดแทนแรงงานไทยในระยะยาว นอกจากนั้นแรงงานต่างด้าวจะมีพัฒนาการทางด้านฝีมือเพิ่มขึ้นจากประสบการณ์ในการทำงาน

ปัจจัยที่ 4 ด้านความต่อเนื่องในงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเป็นอันดับที่ 4 ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีตัวแปร 2 ตัวแปร คือ 1) แรงงานไทยเปลี่ยนงานบ่อย 2) แรงงานไทยหยุดงานบ่อย ทั้ง 2 ตัวแปร แสดงถึง การจ้างแรงงานไทยพบปัญหาขาดความต่อเนื่องในการทำงานมากกว่าแรงงานต่างด้าว สอดคล้องกับการศึกษาของ อรรถสิทธิ์ อัดโถปกรณ์ (2550) ที่พบว่าข้อเสียของแรงงานไทยทางด้านลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัว คือ มีปัญหาการหลบงานหรืออู้งาน มีปัญหาการเรียกร้องสิทธิต่างๆ และการหยุดงานตามเทศกาล เป็นต้น ในขณะที่การศึกษาของนัฐวรรณ สุธรรมมา และ วสุธิตา นุริตมนต์ (2559) พบว่า คุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวด้านความต่อเนื่องและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความต้องการในการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับการศึกษาของอหิตยา สุวรรณโณ (2558) ที่พบว่าคุณสมบัติที่ดีของแรงงาน

ต่างตัว คือ มีความขยัน อดทน และไม่ขาดงานหรือลางานโดยไม่มีเหตุอันสมควร และสามารถทำงานล่วงเวลา ได้ทุกครั้งที่น่าายจ้างกำหนดให้ทำ ซึ่งส่งผลให้ผู้ประกอบการเลือกใช้แรงงานต่างตัวสูงขึ้น

ปัจจัยที่ 5 ด้านความคุ้มค่าเชิงประจักษ์ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเป็นอันดับที่ 5 ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมี ตัวแปร 4 ตัวแปร คือ 1) แรงงานต่างตัวสามารถทำงานที่ไม่ถูกสุขลักษณะ/สกปรกได้ 2) แรงงานต่างตัว สามารถทำงานที่สภาพแวดล้อมไม่ปลอดภัยได้ 3) การจ้างแรงงานต่างตัวมีต้นทุนต่ำกว่าการจ้างแรงงานไทย 4) แรงงานต่างตัวสูงงาน โดยทั้ง 4 ตัวแปร สะท้อนถึงความคุ้มค่าในการจ้างแรงงานต่างตัวในด้านต่างๆ เช่น ด้านต้นทุนการจ้างแรงงานที่มีต้นทุนที่ต่ำกว่าแรงงานไทย และความคุ้มค่าในการจ้างแรงงานต่างตัวในด้านอื่นๆ เช่น แรงงานต่างตัวมีอดทนและสูงงานหนักได้ดี สามารถทำงานที่ไม่ถูกสุขลักษณะ/สกปรกได้ และสามารถ ทำงานที่สภาพแวดล้อมไม่ปลอดภัยได้

สอดคล้องกับ งานวิจัยของ พิมพีใจ ญาณวรพงศ์ (2553) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้าง งานแรงงานต่างตัวของผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรมในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรมในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ได้ให้ความสำคัญกับการจ้างงานแรงงานต่างตัว โดยเฉพาะจะพบมากในโรงแรมขนาดเล็กไปจนถึงขนาดกลาง เนื่องจากภาวะความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจ ทำให้ ผู้ประกอบการหลายรายต้องการที่จะควบคุมต้นทุนให้อยู่ในระดับที่ไม่ส่งผลกระทบต่อภาระงานของกิจการ โดยใช้ การจ้างแรงงานต่างตัว เพื่อทดแทนแรงงานไทยเนื่องจากมีอัตราค่าแรงที่ต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำ มีความยืดหยุ่นด้าน การจ้างงาน และภาระผูกพันต่อการจ้างงานน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับจ้างแรงงานไทย และสอดคล้องกับ งานวิจัยเชิงคุณภาพของสมสกุล เบาเนิด และวิโรจน์ เจริญลักษณ์ (2560) ซึ่งศึกษาการจัดการแรงงานต่างตัวของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ผลการศึกษา พบว่า สถาน ประกอบการแปรรูปอาหารทะเลในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร มีความต้องการแรงงานเพื่อใช้ในภาคการผลิต แต่ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทย เนื่องจากแรงงานไทยไม่นิยมทำงานหนัก งานที่ต้องใช้แรงมาก งานที่ มีกลิ่นเหม็น หรืองานที่ต้องอยู่กลางแจ้ง ในขณะที่เดียวกันแรงงานต่างตัวสามารถทำงานได้ทุกประเภท ไม่เลือก งาน และมีความขยันและอดทนในการทำงาน ตลอดจนมีค่าแรงงานที่ต่ำกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับจ้างแรงงาน ไทย จึงทำให้สถานประกอบการสามารถลดต้นทุนได้มากขึ้นและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับธุรกิจ และยังสอดคล้องกับการศึกษาของกัญญา โพธิ์พันธุ์ ,พชชา สุวรรณแสง, กนกภรณ์ อ่วมพราหมณ์ และดุสิต โพธิ์พันธุ์ ที่ศึกษาการจ้างแรงงานต่างตัวของผู้ประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก พบว่า ปัจจัย ด้านเศรษฐกิจ โดยเฉพาะการลดค่าใช้จ่ายของกิจการ และปัจจัยด้านแรงงาน เนื่องจากแรงงานต่างตัวสามารถ ทำงานหนัก และไม่เกียจงาน ทั้ง 2 ปัจจัยมีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างตัว อยู่ในระดับมาก

แม้ว่าจากผลการศึกษาจะชี้ให้เห็นมุมมองในแง่บวกของการจ้างแรงงานต่างตัวของผู้ประกอบการ SMEs ในพื้นที่ภาคตะวันออก แต่ในทางกลับกันปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจ้างแรงงานต่างตัวนั้นมีอยู่หลายประเด็น เช่นกัน ทั้งปัญหาด้านการสื่อสาร ด้านทักษะฝีมือ ด้านค่าตอบแทนและการขึ้นเงินเดือน ด้านความปลอดภัยใน การทำงาน ด้านการลาออก ด้านสวัสดิการและสิทธิผลประโยชน์ ด้านกฎหมายแรงงาน และด้านสังคมและ สาธารณสุข ฯลฯ (สมสกุล เบาเนิด และวิโรจน์ เจริญลักษณ์ , 2560; อลงกต ฐานวัฒน์ศิริ , 2556; วีระ เกียบ และศิวัช ศรีโสภากุล, 2560) ดังนั้นด้วยความต้องการแรงงานต่างตัวที่มีอย่างต่อเนื่องของภาคธุรกิจในประเทศ

ไทยและปัญหาที่เป็นผลกระทบตามมา จึงทำให้ภาครัฐเข้ามาจัดระบบการจัดการแรงงานต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยการจัดให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว แต่ด้วยการกำหนดระยะเวลาที่กระชั้นชิด และรวมถึงผู้ประกอบการขาดความตื่นตัว แม้ว่าภาครัฐจะมีการขยายระยะเวลาการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวโดยมีประกาศออกมาในภายหลัง แต่อย่างไรก็ตามแรงงานต่างด้าวส่วนหนึ่งได้มีการอพยพย้ายกลับถิ่นฐานของตนเอง เพราะความวิตกกังวลต่างๆ และผู้ประกอบการบางรายอาจขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวไม่ทันที่กำหนด ซึ่งทำให้นายจ้างบางส่วนอาจฝ่าฝืนต่อกฎหมาย หรืออาจเลือกส่งตัวแรงงานต่างด้าวกลับถิ่นฐานของตนเอง เนื่องจากมาตรการและบทลงโทษที่หนักตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานต่างด้าว พ.ศ. 2560

จากที่กล่าวมาข้างต้น การขาดแคลนแรงงานต่างด้าวอาจส่งผลกระทบต่อภาคธุรกิจมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในธุรกิจขนาดย่อม ธุรกิจที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นส่วนใหญ่ และรวมถึงธุรกิจที่มีลักษณะงานที่แรงงานไทยไม่เลือกทำงาน นอกจากนั้นปัญหาต้นทุนการจ้างแรงงานต่างด้าวที่จะสูงขึ้น เนื่องจากแรงงานต่างด้าวจะต้องได้รับสิทธิการคุ้มครองแรงงานเท่าเทียมแรงงานไทย รวมถึงการเข้าระบบประกันสังคม และถูกคุ้มครองตามพระราชบัญญัติประกันสังคม ดังนั้นจากเหตุผลดังกล่าวทำให้ธุรกิจจะต้องปรับตัวและตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ตลอดจนพิจารณาทั้งข้อดีและข้อเสียของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวในบริบทที่สภาพแวดล้อมเปลี่ยนไป แม้ว่าแรงงานต่างด้าวจะมีมาตรการควบคุมอย่างเข้มงวดมากยิ่งขึ้น แต่ธุรกิจต่าง ๆ ในประเทศไทยยังมีความจำเป็นที่จะต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าว เพียงแต่ธุรกิจจะต้องปรับตัวมากยิ่งขึ้นต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวตามความจำเป็น และรวมถึงการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการประกอบการมากยิ่งขึ้น (พงศ์ศรัณย์ อัครชัยโสภณ, 2560)

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. ควรมีการติดตามศึกษาผลกระทบของผู้ประกอบการ แรงงานต่างด้าว แรงงานไทย ภายหลังจากการเข้ามาจัดการระบบแรงงานต่างด้าวของภาครัฐ
2. ควรมีการศึกษาแนวทางการปรับตัวของผู้ประกอบการ ภายหลังจากการเข้ามาจัดการระบบแรงงานต่างด้าวของภาครัฐ เพื่อเป็นตัวอย่งแนวทางปรับตัวให้กับธุรกิจต่างๆ
3. ควรมีการศึกษาคูณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว และปัญหาที่เกิดขึ้นในมุมมองรอบด้านของผู้ที่เกี่ยวข้องภายหลังจากการเข้ามาจัดการระบบแรงงานต่างด้าวของภาครัฐ

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา

References

- Atsawachaisopon, P. (2017) “ræ̀ngngān tāngdāo hāi pai ... khrai sadut?” [Migrant Workers Disappear ... Who Stumbles?]. Business Analysis (November): 1-3. [Online]. Available:
- Baoneard, S. and Jadesadalug, V. (2017) “kānčhatkān ræ̀ngngān tāngdāo khōng sathānprakōpkān prærūp ‘āhān thalēnai ‘amphōe mūang čangwat samut sākōn.” [Management of Migrant Workers of the Seafood processing Establishments in Amphoe Mueang, Samut Sakhon]. Veridian E-Journal, Silpakorn University 10, 1 (January-April): 1376–1393.
- Chalamwong, Y. (2005) “kānsuksā phūa hārūp bæp thī mošom nai kān yū ruām kan kap ræ̀ngngān tāngdāo : kōranī suksā čangwat samut sākōn” [Study of a Suitable Model for Living Together with Migrant Workers: Case Study in Samut Sakhon Province]. Bangkok: Thailand Development Research Institute (TDRI).
- Foreign Workers Administration Office, Department of Employment. (2012-2017) “sathānakān ræ̀ngngān tāngdāo dūan Thanwākhom 2012-2017” [Foreign Labor Situation in December 2012-2017]. [Online]. Available: <http://www.doe.go.th/alien>
- Gaiyawan, Y. (2013) “kān wikhrō modēn samakān khroṅsāng dūai AMOS” [Structural Equation Model Analysis with AMOS]. Bangkok: Chulalongkorn University Press. https://www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications/DocLib_/Atricle21Nov2017.pdf
- National Statistical Office, Ministry of Digital Economy and Society. (2012-2017) “sarup phonlakā rasamruāt phāwa kānthamngān khōng prachākōn dūan Thanwākhom Phō.Sō. sōngphanhārōjhasīphā 2012-2017” [Summary of the labor force survey in Thailand: December 2012-2017]. [Online]. Available: <http://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib13>
- Office of Small and Medium Enterprise Promotion. (2012) “wikhrō phonkrathop nayōbāi khāčhāng khantam 300 bāt” [Analyze the Impact of the Minimum Wage Policy 300 Baht]. [Online]. Available: <http://www.sme.go.th>
- Pheap, V. and Sripokangkul, S. (2017) “sathānakān læ khwāmlūamlam dān khunnaphāp čīwīt khōng ræ̀ngngān tāngdāo čāo Kamphūchā nai khēt čangwatsakāo” [Situation of the Inequality of Life Quality of Cambodian Migrant Workers in Srakhaew Province]. Veridian E-Journal, Silpakorn University 10, 2 (May-August): 189-204.

Phopan, K., Suwansang, P., Aumbhramna, K. and Phopan, D. (2013) “kānsuksā kān čāng rāngngān tāngdāo khōng phūprakōpkān nai khēt nikhom ‘utsāhakam phāk tawan ‘ōk’” [The Employment of Foreign Workers in the Eastern Industrial Area]. Journal of Business Management, Burapa University 2, 2 (July-December): 39-49.

Planning and Information Division, Department of Employment. (2012) “kānsuksā phonkrathop khōng rāngngān tāngdāo tō kān čā ngōngā nakha na Thai læ chumchon” [The Study of the Impact of Foreign Workers on Employment of Thai People and Communities]. Bangkok: Planning and Information Division, Department of Employment.services/sec/60340(2)/move.html

Sukhothai Thammathirat Open University. (2014) “kān khluānyāi rāngngān rawāng prathēt” [International Labor Migration]. [Online]. Available: <http://www.stou.ac.th/study/>

Sunthorntada, K. and Patrawanich, A. (1997) “krabūankān čāng rāngngān tāngdāo thī lap lōp khao mūāng læ khwāmkhithen khōng phāk rat læ phāk ‘ēk khon thī kīeokhōng” [The Process of Hiring Foreign Workers Who Secretly Enter the City and the Opinions of the Government and the Concerned Sectors]. Thailand Development Research Institute (TDRI): Bangkok.

Suthama, N. and Nuritamon, W. (2016) “khwāmtoṅkān čāng rāngngān tāngdāo khōng phūprakōpkān thurakit bōrikān nai khēt čāngwat Phra Nakhōn Sī ‘Ayutthaya’” [Demands for Hiring Alien Laborers of Service Business entrepreneurs in Phranakhon Si Ayutthaya province]. RMUTSB Academic Journal 1, 1 (January-June): 65-73.

Suwanno, A. (2015). “patchai thī mī ‘itthiphon tō kāntatsinčai lūāk chai rāngngān tāngdāo khōng phūprakōpkān thurakit rapmao koṣāng nai čāngwat song khla” [Factors Influencing the Construction Contractors Selection Decision of Migrant Workers in Songkhla Province]. Thesis of Master of Business administration, Hat-Yai University.

Thanwattanasiri, A. (2013) “kān wikhro panhā kān čāng rāngngān tāngdāo khōng phū rapmao koṣāng Thai” [An Analysis of Problems in Employing Migrant Workers by Thai Construction Contractors]. Thesis of Master of Engineering, Department of Civil Engineering, Faculty of Engineering, Chulalongkorn University. University 10, 1 (มกราคม-เมษายน): 1376-1393.

- Utthopakorn, U. (2007) “kānpriāpthiāp rāēngnān Thai læ rāēngnān tāngdāo nai ‘utsāhakam kōsāng khōng Thai” [Comparison of Thai and Alien Labor in Thai Construction Industry]. Thesis of Master of Engineering, King Mongkut’s University of Technology Thonburi.
- Vanichbuncha, K. (2013). “kān wikhroḥ mōdēn samakān khroṅsāng (SEM) duāi AMOS” [Structural Equation Modeling (SEM) by AMOS]. Bangkok: Three Lada.
- Yamane T. (1973). Statistics: An Introductory Analysis. Singapore: Harper International Edition.
- Yanworapong, P. (2010) “pachai thī mī ‘itthiphon tō kān chā ngōngnān rāēngnān tāngdāo khōng phūprakōpkān thurakit rōngrām nai khēt ‘amphōē mūang chāngwat Chīang Mai” [Factors Affecting Decision-making of Migrant Workers’ Employment of Hotel Entrepreneur in Mueang District, Chiang Mai Province]. Thesis of Master of Economics, Chiang Mai University.

