

ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ โรงแรม
ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

ณัฐวรรณ นาระกล

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

พฤษภาคม 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ ธีรวัชรณ์ นาระกล ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์



..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

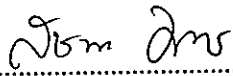
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า



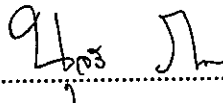
..... ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช)



..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชนนี เมธิโยธิน)



..... กรรมการ

(ดร.นุจรี ภาคาสัตย์)

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร ของมหาวิทยาลัยบูรพา



..... คณบดีวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช)

วันที่.....๑๕.....เดือน.....กุมภาพันธ์..... พ.ศ. 2559

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บรรพต
วิรุณราช อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไข
ข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์แก่งานนิพนธ์ฉบับนี้
เป็นอย่างดี ผู้วิจัยรู้สึกในพระคุณ และรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุชนนี เมธิโยธิน ประธานกรรมการ และ
ดร. นุจรี ภาคาสัตย์ กรรมการสอบปากเปล่า พร้อมทั้งให้คำชี้แนะที่เป็นประโยชน์ ทำให้งานนิพนธ์
นี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ดร. ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์ ดร. ชีทัต ตริศิริโชติ
และ ดร. ศุภสิทธิ์ เลิศบัวสิน ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบความถูกต้องและเที่ยงตรง
ของแบบสอบถาม ตลอดจนให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณ นางสาวมรกต กุลดิถก กรรมการผู้จัดการ โรงแรม ในเครือ เบลลา วิลลา
พัทยา และผู้บริหารสถานประกอบการธุรกิจโรงแรม เจ้าหน้าที่ ฝ่ายบุคคล และทุกท่าน ที่อนุญาต
และสนับสนุนแนะนำให้ผู้วิจัยได้ทำงานนิพนธ์ฉบับนี้ ทำให้ได้ข้อมูลครบถ้วนสำหรับการวิจัย
ในครั้งนี้

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ และทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ ซึ่งนับว่ามีความสำคัญ
เป็นอย่างยิ่งในการทำงานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

คุณประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นสิ่งบูชา
พระคุณของ คุณพ่อปิ่น นาระกล และคุณแม่องศ์ นาระกล รวมถึงครู คณาจารย์ และ ผู้มีพระคุณ
ของผู้วิจัยทุกท่าน

ณัฐวรรณ นาระกล

5670092: สาขาวิชา: บริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร; บช.ม. (บริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร)

คำสำคัญ: ปัจจัยการจ้าง/แรงงานต่างด้าว/ โรงแรม

ณัฐวรรณ นาระศล: ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ
โรงแรม ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี (FACTORS AFFECTING ALIEN EMPLOYMENT IN
HOTELS IN PATTAYA, CHON BURI PROVINCE) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: บรรพต
วิรุณราช, Ph.D. 120 หน้า. ปี พ.ศ. 2558.

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ โรงแรม
ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว
ที่เข้ามาทำงานในสถานประกอบการโรงแรม ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี และ 2) เพื่อศึกษา
ปัจจัย ด้านเศรษฐกิจ แรงงาน และกฎหมายที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ
โรงแรม ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ t-test, F-test (One-way ANOVA) และ การวิเคราะห์การถดถอย
พหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า 1) ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในสถาน
ประกอบการ โรงแรม ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์
ตามประเภทแผนก พบว่า สถานประกอบการโรงแรมมีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว
ในแผนกแม่บ้านเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ แผนกอาหารและเครื่องดื่ม และลำดับสุดท้ายคือ
แผนกต้อนรับ และ 2) ปัจจัยด้านแรงงาน และกฎหมาย มีผลต่อความต้องการด้านการจ้างแรงงาน
ต่างด้าวของสถานประกอบการโรงแรม ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05
และปัจจัยทั้งสองด้านสามารถนำมาใช้ทำนายความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวได้ถูกต้องร้อยละ
29.8 โดยปัจจัยด้านกฎหมายมีผลต่อความต้องการด้านการจ้างแรงงานต่างด้าวมากที่สุด รองลงมา
เป็นปัจจัยด้านแรงงาน

5670092: MAJOR: BUSINESS ADMINISTRATION FOR EXECUTIVE; M.B.A.
(BUSINESS ADMINISTRATION FOR EXECUTIVE)

KEYWORDS: EMPLOYMENT FACTORS/ ALIEN LABOR/ HOTEL

NATTHAWAT NARAKOL: FACTORS AFFECTING ALIEN EMPLOYMENT IN
HOTELS IN PATTAYA, CHON BURI PROVINCE. ADVISOR: BANPOT WIRUNRAT, Ph.D.
120 P. 2015.

The study entitled "Factors affecting alien employment in hotels in Pattaya, Chon Buri Province" attempts 1) to study needs of alien employment working in hotels in Pattaya, Chon Buri Province, and 2) to study factors of economics, labors, and law affecting alien employment working in hotels in Pattaya, Chon Buri Province. Questionnaire was a tool to collect the data whilst the statistics utilized to analyze the data included t-test, F-test (One-way ANOVA) as well as multiple regression analysis. The findings reveal that 1) the needs of alien employment in hotels in Pattaya, Chon Buri Province was at the moderate level. When considering in each department, it was found that: Hotel needed alien employment in housekeeping first. The lower ranks were food and beverage and receptionist, and 2) Economics, labors, and law influenced alien employment working in hotels in Pattaya, Chon Buri Province at the significant level of 0.05. In addition, two factors can predict the needs of alien employment accurately at the percentage of 29.8. Law factor had an impact on the needs of alien employment the most and the lower rank was labor factor.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับการอพยพย้ายถิ่น และนโยบายการผ่อนผันแรงงานต่างด้าว.....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ.....	14
แนวคิดเกี่ยวกับเวทีกำหนดนโยบายแรงงานข้ามชาติ.....	17
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับค่าจ้าง.....	20
แนวคิดทฤษฎีความคิดแรงจูงใจในการทำงาน.....	23
กฎหมายเกี่ยวกับการจ้างจัดหาแรงงานต่างด้าว ระเบียบการจ้าง และสถานการณ์ ปัจจุบัน.....	25
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	32
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	39
แบบของการวิจัย.....	39
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	39
การสุ่มตัวอย่างและขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง.....	39

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	40
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	45
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	101
สรุปผลการวิจัย.....	101
อภิปรายผลการวิจัย.....	102
ข้อเสนอแนะ.....	107
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	109
บรรณานุกรม.....	110
ภาคผนวก.....	113
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	120

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3-1 สถิติทดสอบสมมติฐาน.....	46
4-1 จำนวนและร้อยละของลักษณะของสถานประกอบการการธุรกิจ โรงแรม จำแนกตาม สัญชาติของเจ้าของกิจการ.....	48
4-2 จำนวนและร้อยละของลักษณะของสถานประกอบการการธุรกิจ โรงแรม จำแนกตาม มาตรฐานโรงแรม.....	49
4-3 จำนวนและร้อยละของลักษณะของสถานประกอบการการธุรกิจ โรงแรม จำแนกตาม การจดทะเบียนก่อตั้ง.....	49
4-4 จำนวนและร้อยละของลักษณะของสถานประกอบการการธุรกิจ โรงแรม จำแนกตาม ทุนจดทะเบียนของกิจการ.....	50
4-5 จำนวนและร้อยละของลักษณะของสถานประกอบการการธุรกิจ โรงแรม จำแนกตาม ตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	50
4-6 จำนวนและร้อยละของลักษณะของสถานประกอบการการธุรกิจ โรงแรม จำแนกตาม ระยะเวลาการดำเนินกิจการ.....	51
4-7 จำนวนและร้อยละของลักษณะของสถานประกอบการการธุรกิจ โรงแรม จำแนกตาม จำนวนห้องพักของกิจการ โรงแรม.....	51
4-8 จำนวนและร้อยละของลักษณะของสถานประกอบการการธุรกิจ โรงแรม จำแนกตาม จำนวนแรงงานในกิจการ โรงแรม.....	52
4-9 จำนวนและร้อยละของลักษณะของสถานประกอบการการธุรกิจ โรงแรม จำแนกตาม ระบบการจ่ายค่าจ้างของ โรงแรม.....	52
4-10 จำนวนและร้อยละของลักษณะของสถานประกอบการการธุรกิจ โรงแรม จำแนกตาม จำนวนแรงงานต่างด้าว.....	53
4-11 จำนวนและร้อยละของลักษณะของสถานประกอบการการธุรกิจ โรงแรม จำแนกตาม วิธีการที่ได้มาซึ่งแรงงานต่างด้าว.....	53
4-12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของระดับความคิดเห็นของ กลุ่มตัวอย่าง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว ในสถานประกอบการ โรงแรม โดยรวม.....	54

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของระดับความคิดเห็นของ กลุ่มตัวอย่าง ปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว ในสถานประกอบการ โรงแรม.....	55
4-14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของระดับความคิดเห็นของ กลุ่มตัวอย่างปัจจัยด้านแรงงานที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว ในสถานประกอบการ โรงแรม.....	56
4-15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของระดับความคิดเห็นของ กลุ่มตัวอย่างปัจจัยด้านกฎหมายที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว ในสถานประกอบการ โรงแรม.....	57
4-16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของความต้องการจ้างแรงงาน ต่างด้าวเข้ามาทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ในสถานประกอบการ โรงแรม โดยรวม.....	59
4-17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของความต้องการจ้างแรงงาน ต่างด้าวในแผนกต้อนรับ.....	60
4-18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของความต้องการจ้างแรงงาน ต่างด้าวในแผนกแม่บ้าน.....	60
4-19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของความต้องการจ้างแรงงาน ต่างด้าวในแผนกอาหารและเครื่องดื่ม.....	61
4-20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว เมื่อจำแนก ตามสัญชาติของเจ้าของกิจการ.....	62
4-21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว เมื่อจำแนก ตามมาตรฐาน โรงแรม.....	63
4-22 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว เมื่อจำแนกตามมาตรฐาน โรงแรม.....	64
4-23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว เมื่อจำแนก ตามทุนจดทะเบียนของกิจการ.....	66
4-24 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว เมื่อจำแนกตามทุนจดทะเบียนของกิจการ.....	67

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว เมื่อจำแนกตามระยะเวลาการดำเนินกิจการ.....	68
4-26 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว เมื่อจำแนกตามระยะเวลาการดำเนินกิจการ.....	69
4-27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว เมื่อจำแนกตามจำนวนห้องพักของกิจการ.....	71
4-28 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว เมื่อจำแนกตามจำนวนห้องพักของกิจการ.....	72
4-29 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว เมื่อจำแนกตามจำนวนแรงงานในกิจการโรงแรม.....	73
4-30 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว เมื่อจำแนกตามระบบการจ่ายค่าจ้างของ โรงแรม.....	74
4-31 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว เมื่อจำแนกตามระบบการจ่ายค่าจ้างของ โรงแรม.....	75
4-32 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว เมื่อจำแนกตามจำนวนแรงงานต่างด้าวของ โรงแรม.....	77
4-33 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเศรษฐกิจแรงงาน และกฎหมายที่มีผลต่อความต้องการด้านการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ โรงแรม ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี.....	79
4-34 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว เมื่อจำแนกตามสัญชาติของเจ้าของกิจการ.....	81
4-35 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว เมื่อจำแนกตามมาตรฐาน โรงแรม.....	82
4-36 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว เมื่อจำแนกตามมาตรฐาน โรงแรม.....	83
4-37 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว เมื่อจำแนกตามทุนจดทะเบียนของกิจการ.....	84

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-38 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว เมื่อจำแนกตามทุนจดทะเบียนของกิจการ.....	85
4-39 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว เมื่อจำแนกตามระยะเวลาการดำเนินกิจการ.....	86
4-40 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว เมื่อจำแนกตามระยะเวลาการดำเนินกิจการ.....	87
4-41 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว เมื่อจำแนกตามจำนวนห้องพักของกิจการ.....	88
4-42 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว เมื่อจำแนกตามจำนวนแรงงานในกิจการ โรงแรม.....	89
4-43 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว เมื่อจำแนกตามจำนวนแรงงานในกิจการ โรงแรม.....	90
4-44 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว เมื่อจำแนกตามระบบการจ่ายค่าจ้างของ โรงแรม.....	92
4-45 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว เมื่อจำแนกตามระบบการจ่ายค่าจ้างของ โรงแรม.....	93
4-46 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว เมื่อจำแนกตามจำนวนแรงงานต่างด้าวของ โรงแรม.....	95
4-47 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว เมื่อจำแนกตามจำนวนแรงงานต่างด้าวของ โรงแรม.....	96
4-48 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 “สถานประกอบการ โรงแรมที่มีลักษณะกิจการที่แตกต่างกัน มีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน”	99
4-49 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 “สถานประกอบการ โรงแรมที่มีลักษณะกิจการที่แตกต่างกันมีปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ โรงแรมแตกต่างกัน”	100

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประชาคมอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) ความหมายคือ การตั้งเป้าของการรวมตัวกันของประเทศสมาชิกอาเซียน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันซึ่งไม่ว่าจะเป็นทางด้านอำนาจต่อรอง ด้านการค้า ด้านเศรษฐกิจระดับโลก ตลอดจนไปถึงมีการยกเว้นภาษีสินค้าบางชนิด ให้กับประเทศสมาชิก ส่งเสริมให้ภูมิภาคเอเชีย มีความเจริญมั่งคั่ง พร้อมกันยังเป็นการเปิดเสรีด้านแรงงาน

AEC (ASEAN Economic Community) เป็นการพัฒนามาจาก สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (The Association of South East Asian Nations: ASEAN) ก่อตั้งขึ้นตามปฏิญญากรุงเทพฯ (Bangkok Declaration) เมื่อ 8 สิงหาคม 2510 โดยมีประเทศผู้ก่อตั้งแรกเริ่ม 5 ประเทศ คือ อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ และไทย ต่อมาในปี พ.ศ. 2527 ประเทศบรูไน ก็ได้เข้าเป็นสมาชิก ตามด้วยปี พ.ศ. 2538 ประเทศเวียดนาม ก็เข้าร่วมเป็นสมาชิก ต่อมา ปี พ.ศ. 2540 ประเทศลาวและประเทศพม่า เข้าร่วมเป็นสมาชิก และปี พ.ศ. 2542 ประเทศกัมพูชา ก็ได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกลำดับที่ 10 ทำให้ปัจจุบันอาเซียนเป็นกลุ่มเศรษฐกิจภูมิภาคขนาดใหญ่ มีประชากร รวมกันเกือบ 500 ล้านคนและ ในอนาคต AEC จะเป็นอาเซียน +3 โดยจะเพิ่มประเทศ จีน ประเทศเกาหลีใต้ และประเทศญี่ปุ่น เข้ามาอยู่ด้วย และต่อไปก็จะมีการเจรจาอาเซียน +6 จะมีประเทศ จีน ประเทศเกาหลีใต้ ประเทศญี่ปุ่น ประเทศออสเตรเลีย ประเทศนิวซีแลนด์ และประเทศอินเดียเข้าร่วมเป็นสมาชิกต่อไป (องค์ความรู้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน, 2558)

หนึ่งประเทศไทย เมื่อเข้าร่วมกลุ่มประชาคมอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) ศักยภาพของประเทศไทย ของเรา มีความได้เปรียบและมีจุดแข็งหลายด้านเมื่อเทียบกับประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคอาเซียน พิจารณาได้จากขีดความสามารถในการแข่งขันโดยรวมที่จัดทำโดยสถาบันนานาชาติเพื่อพัฒนาด้านการจัดการ (International Institute for Management Development: IMD) ในปี พ.ศ. 2554 พบว่า ประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ 10 เมื่อเทียบกับประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก และเป็นอันดับที่ 3 ในภูมิภาคอาเซียน โดยเป็นรองเฉพาะประเทศสิงคโปร์และประเทศมาเลเซียและในการรวมกันเป็นประชาคมอาเซียน หน่วยงานภาครัฐและผู้ประกอบการเอกชนในทุกภาคอุตสาหกรรมต่างเร่งเตรียมพร้อมในการที่จะก้าวเข้าสู่ประตูแห่งโอกาสที่กำลังจะเปิดขึ้นในอีกไม่ช้านี้

ปัจจุบันการท่องเที่ยวถือเป็นแหล่งรายได้หลักที่สำคัญของประเทศไทย โดยในปี พ.ศ. 2551 รายรับจากการท่องเที่ยวของไทยจัดอยู่ในอันดับ 1 ของภูมิภาคอาเซียน ภาคการท่องเที่ยวสร้างรายได้ให้กับประเทศไทยร้อยละ 9 ของมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) และมีการจ้างงานกว่า 1.9 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 5 ของจำนวนแรงงานทั้งหมดภายในประเทศ และต้องอาศัยทรัพยากรแรงงานในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้านการท่องเที่ยว แต่ทั้งนี้ทรัพยากรแรงงานในประเทศไทยมีค่อนข้างจำกัด เนื่องจากนโยบายให้การศึกษาแก่ประชาชนของภาครัฐบาล ทำให้จำนวนประชากรที่ประกอบขายแรงงานลดลง อีกทั้งแรงงานที่มีส่วนใหญ่มารวมจากภาคเกษตรกรรม ทำให้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานยิ่งรุนแรงมากขึ้นส่งผลต่อการแข่งขันในอนาคต ทางออกของปัญหาการขาดแคลนแรงงานนี้คือ การเลือกใช้แรงงานต่างด้าวมาทดแทนแรงงานไทย

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของประเทศไทยมีการเจริญเติบโตขึ้นจำนวนนักท่องเที่ยวเข้ามาในประเทศไทยมากขึ้นก็ถือว่าเป็นโอกาสของ นักธุรกิจ ที่มีศักยภาพที่สามารถลงทุนในการสร้าง สถานที่ท่องเที่ยวต่าง ๆ พร้อมทั้งสถานที่พัก ซึ่งแน่นอนเมื่อการสร้างสิ่งต่าง ๆ ขึ้นแล้วแรงงานในการ ผลิต แรงงานก่อสร้าง และแม้กระทั่งแรงงานด้านการบริการต่าง ๆ ย่อมไม่เพียงพอเช่นกัน และที่สำคัญปัจจุบันประเทศไทยกำลังมีการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างด้านประชากรโดยสัดส่วนของผู้สูงอายุได้เพิ่มสูงขึ้นและสัดส่วนของประชากรวัยทำงานจะลดลง สังคมไทยเริ่มเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุระบบเศรษฐกิจไทยจะประสบปัญหาขาดกำลังแรงงานซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศในอนาคตแนวโน้มสำคัญด้านประชากรและแรงงาน อีกประการหนึ่งที่กำลังเกิดขึ้นในประเทศไทยคือการไหลเข้ามาของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือจากประเทศพม่า ลาว และกัมพูชา แรงงานต่างด้าวเหล่านี้มีศักยภาพที่จะเป็นปัจจัยการผลิตสำคัญ และช่วยแก้ปัญหาคาดแคลนแรงงานในอนาคตของประเทศไทยอันเนื่องมาจากการเข้าสู่ภาวะสังคมผู้สูงอายุเมื่อเราพิจารณาจากประสบการณ์ของประเทศที่พัฒนาแล้วเช่นประเทศสหรัฐอเมริกาหรือประเทศในกลุ่มสหภาพยุโรปเราจะพบว่าแรงงานต่างด้าวเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถช่วยบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานภายในประเทศได้

เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี สถานที่ท่องเที่ยวที่สำคัญของประเทศไทย เป็นเมืองแห่งสีสันและความหลากหลายของแหล่งท่องเที่ยว ที่มีชื่อเสียงระดับโลกและเป็นที่ยอมรับในหมู่นักท่องเที่ยวนานาชาติ และกำลังจะประสบปัญหาเรื่องปริมาณแรงงานไม่เพียงพอกับจำนวน การเพิ่มขึ้นของสถานประกอบการเกี่ยวกับธุรกิจ โรงแรมและที่พัก ซึ่งในปัจจุบันพบว่า มีปริมาณ การเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวจำนวนมาก โดยส่วนใหญ่เป็นแรงงานชาวพม่า กัมพูชา และลาว ซึ่งเป็น การประจวบเหมาะของเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี เป็นอีกเขตจังหวัดหนึ่งที่ประสบปัญหาเรื่อง การจ้างแรงงานเช่นกัน และการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเภทกิจการ โรงแรมและ

ที่พัก จากสถิติแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานในประเภทกิจการโรงแรมและภัตตาคาร จำนวน 1,690 ตำแหน่ง ซึ่งแบ่งตามสัญชาติ ดังนี้ อินโดนีเซีย 9 ตำแหน่ง มาเลเซีย 152 ตำแหน่ง ฟิลิปปินส์ 1,214 ตำแหน่ง สิงคโปร์ 111 ตำแหน่ง เวียดนาม 39 ตำแหน่ง ลาว 11 ตำแหน่ง กัมพูชา 15 ตำแหน่ง เมียนมาร์ 57 ตำแหน่ง

อนึ่งเมื่อประเทศไทยของเราก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) ซึ่งในการพัฒนาองค์กรสู่ประชาคมอาเซียนนั้น ส่งผลกระทบอย่างมากต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน ซึ่งจะเกิดการหลั่งไหลเข้ามาของแรงงานต่างด้าว เพื่อเข้ามาขายแรงงานในประเทศไทยเพิ่มสูงขึ้น

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการโรงแรม ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี เพื่อให้ทราบถึงข้อดีและข้อเสีย ตลอดจนผลกระทบในด้านต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น หรือเป็นการตอบสนอง การทดแทนแทนแรงงานที่ขาดแคลนในปัจจุบันพร้อมกระนั้นจากผลการวิจัย จะสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและจัดสรรด้านทรัพยากรแรงงานและเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการด้านแรงงานต่างด้าวให้เหมาะสมในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

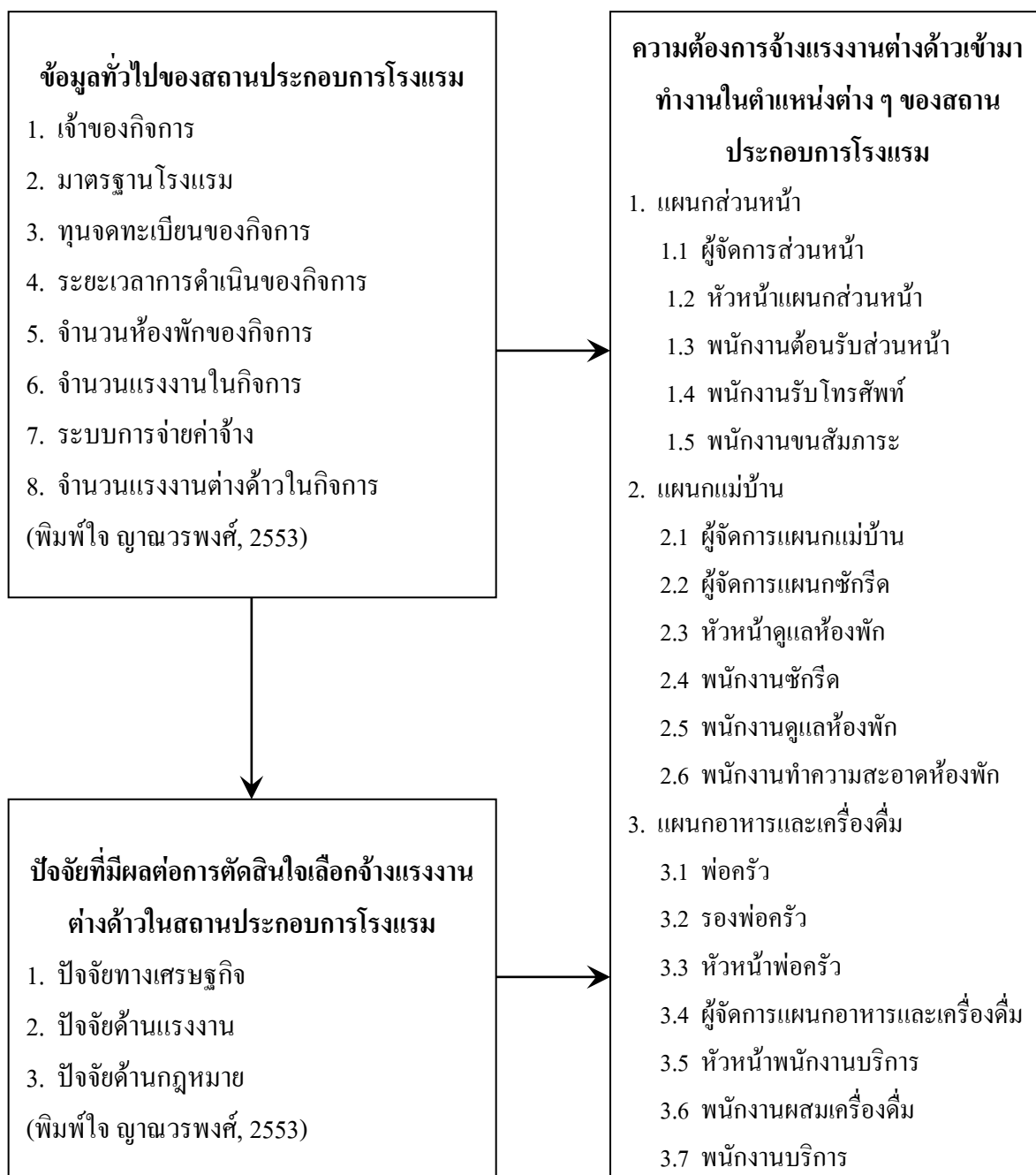
1. เพื่อศึกษาความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในสถานประกอบการโรงแรม ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัย ด้านเศรษฐกิจ แรงงาน และกฎหมายที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการโรงแรม ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

สมมติฐานของการวิจัย

1. สถานประกอบการโรงแรมที่มีลักษณะกิจการที่แตกต่างกันมีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ แรงงาน และกฎหมาย มีผลต่อความต้องการด้านการจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการโรงแรม ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี
3. สถานประกอบการโรงแรมที่มีลักษณะกิจการที่แตกต่างกันมีปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการโรงแรมแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการโรงแรม ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าว โดยมีกรอบแนวคิดดังนี้



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

ผลของการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ได้รับประโยชน์ต่อธุรกิจดังนี้

1. ส่วนของภาครัฐ คือ ทราบถึงผลสะท้อนจากภาคเอกชนว่ามีความต้องการที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในด้านใดบ้าง และทราบถึงปัญหาของภาคเอกชน และนำปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมาร่วมกันพิจารณาแก้ไขต่อไป

2. ส่วนของภาคเอกชน คือ ทราบถึงข้อมูลต่าง ๆ ของแรงงานต่างด้าวที่เกี่ยวข้องกับสถานประกอบการ โรงแรม และสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปปรับปรุง พัฒนาระบบจ้างงาน รวมถึงการวางแผนอัตรากำลังของแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ โรงแรม

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ โรงแรม ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ซึ่งการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research method) เพื่อศึกษาระดับความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวและแนวทางในการพัฒนาระบบการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ คือ ผู้ประกอบการ โรงแรมที่พัก ที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปในสถานประกอบการในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้ประกอบการ โรงแรมที่พัก ที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว ตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปในสถานประกอบการ ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำนวน 225 แห่ง ได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มโดยวิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้สูตร การคำนวณของ Yamane (1970)

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

2.1.1 ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ โรงแรม

2.1.1.1 เจ้าของกิจการ

2.1.1.2 มาตรฐาน โรงแรม

2.1.1.3 ทุนจดทะเบียนของกิจการ

2.1.1.4 ระยะเวลาการดำเนินกิจการ

2.1.1.5 จำนวนห้องพักของกิจการ

2.1.1.6 จำนวนแรงงานในกิจการ

2.1.1.7 ระบบการจ่ายค่าจ้าง

2.1.1.8 จำนวนแรงงานต่างด้าวในกิจการ

2.1.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว อันได้แก่

2.1.2.1 ปัจจัยทางเศรษฐกิจ

2.1.2.2 ปัจจัยด้านแรงงาน

2.1.2.3 ปัจจัยทางด้านกฎหมาย

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ของสถานประกอบการโรงแรม

2.2.1 แผนกส่วนหน้า

2.2.2 แผนกแม่บ้าน

2.2.3 แผนกอาหารและเครื่องดื่ม

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ โรงแรม ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี และเป็นการหาแนวทางในการพัฒนาระบบการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ โรงแรมที่พัก ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

โดยมีระยะเวลาเก็บข้อมูล 7 เดือน คือ ตั้งแต่ เดือนเมษายน พ.ศ. 2558 ถึง เดือนตุลาคม พ.ศ. 2558

5. ขอบเขตด้านพื้นที่

โดยมีพื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา คือ เขตเมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้ประกอบการ หมายถึง นายจ้างหรือเจ้าของกิจการ โรงแรมที่พัก ที่มีแรงงานต่างด้าวตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปในสถานประกอบการ ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ทั้งที่เป็นบุคคลธรรมดา และนิติบุคคลในประเภทกิจการต่าง ๆ ที่มีการจดทะเบียนว่าจ้างแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายกับสำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี

แรงงานต่างด้าว หมายถึง บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย ที่เข้ามาเข้ามาเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการ โรงแรมที่พัก ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี และได้รับอนุญาตการขึ้นทะเบียนที่ถูกต้องตามกฎหมาย

การทำงานของผู้ประกอบการ หมายถึง ความต้องการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ โรงแรมที่พัก ที่มีแรงงานต่างด้าวตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป
โรงแรมที่พัก หมายถึง สถานประกอบการที่ให้บริการที่พักแรมในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี
มาตรฐานโรงแรม หมายถึง ระดับมาตรฐานการให้บริการของสถานประกอบการ
โรงแรมที่พัก ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ โรงแรม ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี เพื่อให้ได้ข้อมูลรอบด้านในการศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการอพยพย้ายถิ่น และนโยบายการผ่อนผันแรงงานต่างด้าว
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ
3. แนวคิดเกี่ยวกับเวทีกำหนดนโยบายแรงงานข้ามชาติ
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับค่าจ้าง
5. แนวคิดทฤษฎีความคิดแรงจูงใจในการทำงาน
6. กฎหมายเกี่ยวกับการจ้างจัดหาแรงงานต่างด้าว ระเบียบการจ้าง และสถานการณ์

ปัจจุบัน

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการอพยพย้ายถิ่น และนโยบายการผ่อนผันแรงงานต่างด้าว

การอพยพย้ายถิ่น

การย้ายถิ่นของแรงงานในอาเซียน: กรณีแรงงานไร้ฝีมือในประเทศไทย (นฤมล นิราทร, 2555) แรงงานย้ายถิ่นในประเทศไทย กรณีแรงงานต่างด้าวจากประเทศ พม่า ลาว กัมพูชา พ.ศ. 2553 สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองที่ได้รับอนุญาตผ่อนผันให้ทำงานตามมติคณะรัฐมนตรี 3 สัญชาติ (พม่า ลาว และ กัมพูชา) ที่วราชอาณาจักร มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 1,314,382 คน (สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาศักยภาพและความมั่นคงของมนุษย์, 2557) การเปรียบเทียบสถิติย้อนหลังระหว่างปี พ.ศ. 2547-พ.ศ. 2552 พบว่าจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานตามมติคณะรัฐมนตรี มีจำนวนเพิ่มขึ้น โดยส่วนใหญ่เป็นสัญชาติ พม่า และทำงานเป็น กรรมกร นอกจากนี้ ยังมีแรงงานที่ได้รับอนุญาตนำเข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมาย ตามบันทึกความร่วมมือด้านการจ้างงาน แรงงาน ระหว่างไทย กับ ลาว พม่า และ กัมพูชา ว่าด้วยการจ้างแรงงาน (Memorandum of understanding on employment cooperation) ซึ่งได้รับอนุญาตให้ทำงาน 2 ตำแหน่ง คือ คนรับใช้ในบ้านและกรรมกร ซึ่งมีจำนวนน้อยมากเมื่อเทียบกับกลุ่มที่เข้าเมืองโดยไม่ถูกกฎหมาย

ค่าใช้จ่ายในระบบการจ้างงานตาม MOU อยู่ในช่วง 15,500 บาท (484 ดอลลาร์สหรัฐ) ถึง 25,000 บาท (781 ดอลลาร์สหรัฐ) สำหรับแรงงานลาว ส่วนแรงงานกัมพูชาอยู่ในช่วง 600 ถึง 700 ดอลลาร์สหรัฐ กระบวนการดำเนินการใช้เวลา 3-6 เดือน ส่วนค่าใช้จ่ายในการเดินทางเข้าเมือง โดยผิดกฎหมายจากลาวและกัมพูชา คิดเป็น 100 ดอลลาร์สหรัฐ หากเป็นพม่าค่าใช้จ่ายประมาณ 240-550 ดอลลาร์สหรัฐ

ชาวไทยมีปฏิริยา ที่แตกต่างกันต่อการหลั่งไหลเข้ามาของแรงงานต่างด้าว สำหรับกลุ่มที่ได้รับประโยชน์ เช่น อุตสาหกรรม และ คริวเรือ น ปฏิริยาเป็นไปในทางบวก เนื่องจากโดยทั่วไปแรงงานเหล่านี้ทำงานมีประสิทธิภาพ และยอมรับค่าจ้างที่ต่ำ รวมถึงอดทนต่อการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม การสำรวจ ในปี พ.ศ. 2549 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เชื่อว่าประเทศไทย ไม่จำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าว และยังมีความเห็นอกเห็นใจแรงงานที่ต้อง ทนทุกข์ทำงานกับนายจ้างที่ไร้มนุษยธรรม มากกว่าครั้งที่แสดงความไม่เห็นด้วยว่าแรงงานเหล่านี้ควร ได้รับค่าจ้างเท่ากับแรงงานไทย แต่ควรได้รับอนุญาตให้มีวันหยุด วันลา วันพักผ่อนเท่ากับแรงงานไทยที่น่าสนใจก็คือ ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าแรงงานเหล่านี้ควรได้รับสิทธิและเสรีภาพที่จำกัด ไม่ควรมีสิทธิตั้งสหภาพแรงงาน หรือมีสิทธิแสดงความคิดเห็น จำนวนคนที่รับทราบข่าวอาชญากรรมที่ก่อโดยแรงงานต่างด้าว มีมากกว่าที่ได้รับข่าวสารเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิแรงงานกว่าสองเท่า

อาชีพที่แรงงานต่างด้าวได้รับอนุญาตให้ทำงานเป็นไปตามพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2551 ที่กำหนดอาชีพที่สงวนไว้สำหรับคนไทย โดยกำหนดประเภทงาน 39 รายการที่ห้ามคนต่างด้าวทำเพื่อเป็นการค้า หรือหารายได้โดยเด็ดขาดในทุกท้องที่ในราชอาณาจักร

การย้ายถิ่นฐานมีสองประเภท คือ การย้ายถิ่นในประเทศ (Internal migration) และการย้ายถิ่นข้ามประเทศ (International migration) มีแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่นฐานสองแนวคิดดังนี้

1. กฎของการย้ายถิ่น (Laws of migration) ของ Ravenstein (1885) มีสาระสำคัญได้ดังนี้

1.1 กระแสการย้ายถิ่นฐานจะมีขั้นตอน จากชนบทมุ่งไหลเข้าสู่ศูนย์เศรษฐกิจ

อุตสาหกรรม

1.2 ผู้อาศัยในเขตเมืองมีแนวโน้มที่จะย้ายถิ่นฐานน้อยกว่าผู้อาศัยอยู่ในชนบท

1.3 ในระยะทางที่ใกล้เขตตัวเมือง เพศหญิงมีแนวโน้มจะย้ายถิ่นฐานมากกว่าเพศชาย

1.4 การย้ายถิ่นฐานมีปัจจัยที่ส่งเสริมคือ การพัฒนาของเทคโนโลยีและการคมนาคม

1.5 สภาพเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม เป็นปัจจัยจูงใจให้มีการย้ายถิ่นฐานเกิดขึ้น

Ravenstein (1885) มีความเห็นว่าการย้ายถิ่นฐานเกิดขึ้นจากความต้องการของบุคคล

ในการที่จะยกระดับฐานะทางเศรษฐกิจให้สูงขึ้น ส่วนใหญ่มักเป็นการย้ายถิ่นฐานจากพื้นที่หนึ่ง ไปสู่อีกพื้นที่หนึ่งซึ่งให้โอกาสที่จะสร้างฐานะทางเศรษฐกิจและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

2. ทฤษฎีการย้ายถิ่นฐานของ Everett (1966) (Theory of migration) ในปี ค.ศ. 1966 ได้ปรับการพัฒนากฎการย้ายถิ่นฐานของ Ravenstein โดยให้ความสำคัญแก่ปัจจัยหลัก 4 ประการ ดังนี้

2.1 ปัจจัยของการย้ายถิ่นฐานที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่แหล่งต้นทาง (Origin)

2.2 ปัจจัยของการย้ายถิ่นฐานที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่แหล่งปลายทาง (Destination)

2.3 อุปสรรคที่แทรกอยู่ระหว่างการย้ายถิ่นฐานจากพื้นที่ต้นทางและพื้นที่ปลายทาง (Intervening)

2.4 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ย้ายถิ่นฐาน (Personal factors)

โดยทฤษฎีการย้ายถิ่นฐานของ Everett เป็นแนวคิดที่รวมปรากฏการณ์ของการย้ายถิ่นฐานได้ให้ความสำคัญกับแนวคิดด้าน ปัจจัยผลักดัน และปัจจัยดึงดูด (Push and pull factors)

นโยบายการผ่อนผันแรงงานต่างด้าว

นโยบายการผ่อนผันแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองสัญชาติ พม่า ลาว และ กัมพูชา ของรัฐบาลไทย โดยคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบตามมติคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (กบร.) ในการประชุม กบร. ครั้งที่ 3/ 2555 เมื่อวันที่ 26 ธันวาคม 2555 ให้ผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ลักลอบทำงานอยู่กับนายจ้างในประเทศไทย อยู่แล้ว รวมทั้งบุตรของแรงงานต่างด้าวดังกล่าวที่อายุไม่เกิน 15 ปี อยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษเป็นเวลา 120 วัน เพื่อดำเนินการให้ได้รับหนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary passport) หรือ เอกสารรับรองบุคคล (Certificate of identity) จากประเทศต้นทาง และได้รับอนุญาตให้เป็นผู้เดินทางเข้าประเทศอย่างถูกต้องตามกฎหมาย พร้อมกับได้รับอนุญาตทำงานเฉพาะกับนายจ้างเดิมต่อไป โดยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ ตามมติ กบร. ตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ ดังนี้

1. กระทรวงมหาดไทย ดำเนินการ

1.1 ออกประกาศผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และ กัมพูชา ที่ลักลอบทำงานอยู่กับนายจ้างในประเทศไทยอยู่แล้ว รวมทั้งบุตรของแรงงานต่างด้าว ดังกล่าวที่อายุไม่เกิน 15 ปี อยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษเป็นเวลา 120 วัน เพื่อให้ นายจ้างพาไปขอรับหนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary passport) หรือเอกสารรับรองบุคคล (Certificate of identity) กับประเทศต้นทาง ขอรับการตรวจลงตรา และใบอนุญาตทำงานตามขั้นตอนและสถานที่ที่กรมการจัดหางานกำหนด และไม่ต้องปฏิบัติตามมาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 รวมทั้งออกประกาศรับรองการใช้เอกสารแทนหนังสือเดินทาง และออกประกาศยกเว้น

ข้อห้ามมิให้คนต่างด้าวเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการเฉพาะสำหรับแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา โดยมีให้นำบทบัญญัติตามมาตรา 12 (3) แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 มาใช้บังคับกับแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ได้รับหนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary Passport) หรือเอกสารรับรองบุคคล (Certificate of identity) ให้สามารถใช้หลักฐานดังกล่าว เพื่อขอรับการตรวจลงตราประเภทคนอยู่ชั่วคราว (Non-immigrant-LA) และประทับตราอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรได้เป็นเวลา 2 ปี สามารถขอยู่ในราชอาณาจักรได้อีกครั้งเดียวระยะเวลาไม่เกิน 2 ปี และสามารถทำงานเป็นกรรมกรหรือรับจ้างทำงานด้วยกำลังกายได้ (ในกรณีที่ประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับเดิมไม่ครอบคลุมถึง)

1.2 กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมการตรวจลงตราประเภทผู้ติดตามให้แก่บุตรของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่อายุไม่เกิน 15 ปี ซึ่งได้รับหนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary passport) หรือเอกสารรับรองบุคคล (Certificate of identity) ในอัตรา 500 บาท และสามารถขอยู่ต่อได้อีกครั้งเดียวในอัตรา 500 บาท เช่นกัน และให้มีผลใช้บังคับในระยะเวลาที่เท่ากับ บิดา-มารดา

2. สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ดำเนินการรับตรวจลงตราประเภทคนอยู่ชั่วคราว (Non-immigrant-LA) และประทับตราอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นเวลา 2 ปี ให้แก่แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา รวมทั้งตรวจลงตราและประทับตราอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรในลักษณะผู้ติดตามแก่บุตรของแรงงานต่างด้าวดังกล่าวที่อายุไม่เกิน 15 ปี ซึ่งได้รับหนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary passport) หรือเอกสารรับรองบุคคล (Certificate of identity) และสามารถขอยู่ในราชอาณาจักรได้อีกครั้งเดียวระยะเวลาไม่เกิน 2 ปี ณ ด่านตรวจคนเข้าเมือง หรือสถานที่ที่กรมการจัดหางานกำหนดโดยจัดเก็บค่าธรรมเนียมในอัตรา 500 บาท และสามารถขอยู่ต่อได้อีกครั้งเดียวค่าธรรมเนียมในอัตรา 500 บาท เช่นกัน สำหรับอัตราค่าธรรมเนียมการตรวจลงตราของบุตรแรงงานต่างด้าวดังกล่าว ในระหว่างที่กฎกระทรวงลดอัตราค่าธรรมเนียมยังไม่มีผลบังคับใช้ให้จัดเก็บค่าธรรมเนียมในอัตราปกติ

3. กระทรวงสาธารณสุข ดำเนินการรับตรวจสุขภาพแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักร ตามที่นายจ้างได้ยื่นคำร้องขอจ้างแรงงานต่างด้าวไว้กับกรมการจัดหางาน และรับประกันสุขภาพให้กับแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในกิจการที่ได้รับการยกเว้น ไม่ต้องขึ้นทะเบียนประกันสังคม รวมทั้งรับประกันสุขภาพผู้ติดตามแรงงานต่างด้าว

4. กรมการจัดหางาน ดำเนินการดังนี้

4.1 จัดตั้งศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ (One stop service) ในท้องที่ที่เห็นว่าเหมาะสม

เพื่ออำนวยความสะดวกในการดำเนินการให้กับนายจ้างและแรงงานต่างด้าว

4.2 รับแบบคำร้องขอจ้างแรงงานต่างด้าว พร้อมบัญชีรายชื่อ แบบคำร้องขอนำเข้าแรงงานต่างด้าว Demand letter พร้อมใบโควตา สัญญาจ้าง และหลักฐานอื่น ๆ ตามที่กรมการจัดหางานกำหนด ภายใน 1 เดือน และส่งให้ประเทศต้นทางเพื่อดำเนินการต่อไป

4.3 ประชาสัมพันธ์ แจ้งนายจ้างพาแรงงานต่างด้าวไปขอรับหนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary passport) หรือเอกสารรับรองบุคคล (Certificate of identity) ณ ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ (One stop service) ที่จัดตั้งขึ้น

4.4 รับคำขออนุญาตทำงานตามมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 (ตท.2) และจัดเก็บค่าธรรมเนียมในอัตราที่กฎหมายกำหนด

4.5 อนุญาตทำงานให้กับแรงงานต่างด้าว กรณีแรงงานต่างด้าวไม่ผ่านการตรวจสุขภาพ ให้ยกเลิกการอนุญาต คืนเงินค่าธรรมเนียม และแจ้งข้อมูลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการต่อไป

4.6 จัดทำข้อมูล (Bio data) โดยการจัดเก็บภาพใบหน้าและพิมพ์ลายนิ้วมือแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงาน

5. กระทรวงการต่างประเทศ ดำเนินการมอบอำนาจให้สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มีอำนาจในการตรวจลงตราประเภทคนอยู่ชั่วคราว (Non-immigrant-LA) แก่แรงงานต่างด้าว สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา รวมทั้งตรวจลงตราในลักษณะผู้ติดตามแก่บุตรของแรงงานต่างด้าวดังกล่าวที่อายุไม่เกิน 15 ปี ซึ่งได้รับหนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary passport) หรือเอกสารรับรองบุคคล (Certificate of identity) โดยให้มีอำนาจการตรวจลงตรา (Visa) ณด่านตรวจคนเข้าเมือง หรือสถานที่ที่กรมการจัดหางานกำหนด

6. สำนักงานประกันสังคม ดำเนินการให้แรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานตามมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 เข้าสู่ระบบประกันสังคมตามที่กฎหมายกำหนด สำหรับแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในกิจการที่ได้รับยกเว้นไม่ต้องขึ้นทะเบียนประกันสังคม ให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบในลักษณะเช่นเดียวกับแรงงานที่เป็นคนไทย โดยให้เลือกซื้อประกันสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข หรือประกันสุขภาพกับบริษัทประกันเอกชน

7. กระทรวงการคลัง ดำเนินการสนับสนุนงบประมาณเพื่อให้การดำเนินการตามกระบวนการผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา อยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษเพื่อดำเนินการอย่างถูกต้องตามกฎหมาย รวมทั้งการจัดเก็บข้อมูล (Bio data) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

8. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการดังนี้

8.1 ผ่อนผันดำเนินการตามสมควรแก่กรณี กับนายจ้าง แรงงานต่างด้าว

ซึ่งอยู่ระหว่างการดำเนินการตามกระบวนการผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติ พม่า ลาว และกัมพูชา อยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษเพื่อดำเนินการอย่างถูกต้องตามกฎหมาย นับตั้งแต่วันที่คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบ

8.2 ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่อย่างเคร่งครัด ภายหลังจากสิ้นสุดการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักร เพื่อป้องกันแรงงานต่างด้าวรายใหม่ลักลอบเข้ามาทำงาน รวมทั้งนายจ้างที่ลักลอบจ้างแรงงานต่างด้าว ผู้นำพา และผู้ให้ที่พักพิงแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย

เรื่อง การให้การดูแลทางการแพทย์และสาธารณสุขแก่คนต่างด้าวที่ไม่ได้อยู่ในระบบประกันสังคม

คณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติให้กระทรวงสาธารณสุข (สธ.) เป็นหน่วยงานหลักในการให้การดูแลทางการแพทย์และสาธารณสุขแก่คนต่างด้าวทั้งหมดที่ไม่ได้อยู่ในระบบประกันสังคม โดยคนต่างด้าวกลุ่มนี้จะต้องเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นเอง โดยให้เป็นไปตามกฎระเบียบหรือข้อบังคับที่ สธ. จะได้กำหนดร่วมกับกระทรวงแรงงาน (รง.) และกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) ในการที่ให้การดูแลการบริการด้านการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และอนามัยเจริญพันธุ์ในแรงงานต่างด้าว ตามที่กระทรวงสาธารณสุข เสนอสาระสำคัญของเรื่อง

1. โดยที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติ (12 มิถุนายน 2555) เห็นชอบให้ขยายระยะเวลาการพิสูจน์สัญชาติและผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรแก่แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติ พม่า ลาว และกัมพูชา ที่ได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักร ต่อไปอีกจนถึงวันที่ 14 ธันวาคม 2555 เพื่อเข้ารับการพิสูจน์สัญชาติให้แล้วเสร็จ โดยให้ สธ. ดำเนินการตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพแก่แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ได้รับการขยายระยะเวลาการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวจนถึงวันที่ 14 ธันวาคม 2555 ซึ่งสำนักงานประกันสังคมได้มีประกาศเกี่ยวกับการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวสัญชาติลาว กัมพูชา และพม่า ที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติแล้ว โดยยกเว้นไม่ขึ้นทะเบียนกรณีเป็นลูกจ้างของกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมีได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย กรณีเป็นลูกจ้างและนายจ้างที่จ้างไว้เพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจรหรือเป็นไปตามฤดูกาล กรณีลูกจ้างของนายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดาซึ่งงานที่ลูกจ้างทำนั้นมิได้มรการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย กรณีเป็นลูกจ้างของนายจ้างซึ่งประกอบการค้าหรือการค้าแฝงลอย กรณีเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย

2. นโยบายรัฐบาลด้านแรงงานเกี่ยวกับการให้การคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย โดยให้ความสำคัญด้านความปลอดภัยในการทำงานและสวัสดิการแรงงาน และดูแลหลักประกันความมั่นคงในการทำงานแก่ผู้ใช้แรงงาน การปรับปรุงแนวทางการขยายความคุ้มครอง และส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจและเห็นประโยชน์ในการประกันตนของแรงงานนอกระบบรวมทั้งการเตรียมการรองรับการเปิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีภายใต้ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 โดยเน้นระบบบริหารจัดการเพื่อจัดระเบียบแรงงานข้ามชาติ จัดระบบอำนวยความสะดวก และมาตรการการกำกับดูแล ติดตามการเข้าออกของแรงงานทุกประเภท สห. จึงเห็นความจำเป็นของการจัดการดูแลทางการแพทย์และสาธารณสุขแก่คนต่างด้าว โดยเฉพาะกลุ่มที่ไม่ได้อยู่ในระบบประกันสังคม เพื่อให้สามารถเข้าถึงบริการสุขภาพ และสามารถป้องกันควบคุมโรคที่มากับแรงงานต่างด้าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

แรงงานนับเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญประเภทหนึ่งในบรรดาปัจจัยการผลิตทั้ง 4 ประเภทในทางเศรษฐศาสตร์ (ได้แก่ ที่ดิน แรงงาน ทุน และผู้ประกอบการ) ในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปิดเสรีทางการค้า และการลงทุนมากขึ้น การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศก็มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะจาก ประเทศพัฒนาแล้ว ไปยังประเทศกำลังพัฒนา ทฤษฎีการค้าระหว่างประเทศว่าด้วยความเท่าเทียมกันของปัจจัยการผลิตกล่าวว่าการค้าโดยเสรีจะมีผลกำไรราคาปัจจัยการผลิตที่แท้จริงของทั้งสองประเทศที่มีการเคลื่อนย้ายเกิดความเท่าเทียมกัน

นัยยะของทฤษฎีนี้ก็คือจะทำให้ราคาปัจจัยในประเทศหนึ่งที่มีราคาสูง มีแนวโน้มลดลง และราคาปัจจัยของอีกประเทศหนึ่งที่มีราคาต่ำมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น จนในที่สุดปัจจัยการผลิตต่าง ๆ ก็จะมีแนวโน้มใกล้เคียงกัน

แนวคิดของเศรษฐศาสตร์นีโอคลาสสิก การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศมีอยู่ 3 ทฤษฎี ดังนี้

ทฤษฎีมหภาค

สาเหตุที่ทำให้เกิดการย้ายถิ่น คือ ความแตกต่างของอุปสงค์ และ อุปทานของแรงงานทำให้เกิดความแตกต่าง ในค่าจ้าง โดยค่าจ้างในประเทศที่มีแรงงานมากจะมีค่าจ้างต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศ ที่มีแรงงานน้อย มีผลให้แรงงานในประเทศที่มีจ้างต่ำ อพยพ ไปทำงานในประเทศที่มีค่าจ้างที่สูงกว่า โดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือ ส่วนที่เป็นทุนมนุษย์ ค่าจ้างของบุคคลกลุ่มนี้ถ้าอยู่ในประเทศที่มีแรงงานมากค่าจ้างก็ยังคงสูง ทำให้การเคลื่อนย้าย แรงงานในกลุ่มนี้จะมีการเคลื่อนย้ายน้อยกว่าแรงงานไร้ฝีมือ อย่างไรก็ตามความแตกต่าง ในเรื่องผลตอบแทนของแรงงาน รวมทั้ง

แรงงานในส่วนที่เป็นแรงงานไร้ฝีมือและแรงงานที่มีฝีมือจะหมดไปหากมีการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศเกิดขึ้น

ทฤษฎีจุดภาค

เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงการย้ายถิ่น โดย มองในระดับส่วนบุคคลเป็นหลัก ผู้ย้ายถิ่นจะตัดสินใจย้ายถิ่นหรือไม่นั้น ผู้ย้ายจะมีการเปรียบเทียบ ระหว่างต้นทุนและผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับก่อนหาก ผู้ย้ายถิ่นประเมินแล้วว่าถิ่นที่จะย้ายไปอยู่ใหม่ นั้นได้รับผลตอบแทนสุทธิมีค่าเป็นบวก ก็จะย้ายไปในถิ่นที่นั้น

ทฤษฎีทวีลักษณ์

ทฤษฎีตลาดแรงงานทวีลักษณ์ โดยที่ประเทศหนึ่ง ๆ ที่มีระบบเศรษฐกิจแบบ ทวีลักษณ์ ที่มี 2 ภาค เศรษฐกิจที่แตกต่างกัน คือ ภาคที่ใช้ทุนมากเป็นภาคที่ทันสมัย ค่าจ้างสูง สภาพแวดล้อมในการทำงานดี ส่วนภาคที่ใช้แรงงานมากจะเป็นภาคที่มีค่าจ้างต่ำกว่า และการทำงานส่วนใหญ่ จะมีลักษณะที่ค่อนข้างสกปรกและอันตรายที่คนในประเทศ ไม่ต้องการทำ รวมทั้งการขาดแคลนแรงงานเนื่องจากอัตราการเกิดของคนในประเทศลดลง เหล่านี้จึงเป็นปัจจัยดึงดูดให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศที่มีการพัฒนา เศรษฐกิจต่ำกว่า ค่าจ้างต่ำกว่าหรือมีการว่างงานในระบบเศรษฐกิจสูง เข้ามาทำงานในภาคที่ต้องใช้แรงงานมาก (ปีติ ศรีแสงนาม, 2557)

เรื่องการย้ายแรงงานระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนมักจะสร้างความสับสนอยู่เสมอ เนื่องจากหลาย ๆ คน เข้าใจว่าเมื่อมีการจัดตั้งประชาคมอาเซียนอย่างเป็นทางการในปี พ.ศ. 2558 แล้ว แรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะจากเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled labour) จะไหลเข้ามาทำงานในประเทศไทย ซึ่งในความเป็นจริงประเทศสมาชิกอาเซียน ทั้ง 10 ประเทศ แม้จะมีเป้าหมายในการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรี ก็เป็นเพียงการตั้งเป้าหมายว่าจะให้แรงงานฝีมือ (Skilled labour) สามารถเคลื่อนย้ายได้เท่านั้น และในความเป็นจริง ณ ปัจจุบัน การเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมืออย่างเสรี ก็ยังไม่ได้เกิดขึ้น จะมีก็เพียงการกำหนดคุณสมบัติไว้ก่อนเท่านั้นว่าถ้าในวันหนึ่ง ประเทศสมาชิก อาเซียน มีการอนุญาตให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือได้อย่างเสรีแล้ว แรงงานที่ทำได้ตามคุณสมบัติที่กำหนด ไว้ในข้อตกลงยอมรับร่วม (Mutual recognition arrangement: MRAs) เหล่านี้เท่านั้นที่จะสามารถเข้ามาทำงานและออกไปทำงานในประเทศอาเซียนได้อย่างเสรี การเข้ามาของแรงงานต่างด้าวที่เป็นแรงงานระดับล่างหรือแรงงานไร้ฝีมือที่เราพบเห็นอยู่ทุกวันนี้ เป็นผลมาจากกฎข้อบังคับอื่น ๆ ที่ฝ่ายไทยสร้างขึ้นมานั่นคือ การอนุญาตให้มีการ จดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ซึ่งก็มีความจำเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากในปัจจุบัน ตลาดแรงงานของไทยเริ่มประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานแล้ว โดยเฉพาะแรงงานวัยทำงานที่พร้อมจะทำงานที่ใช้แรงงานเข้มข้น มักจะเป็นงานที่มีลักษณะเป็นงานหนัก สำหรับ

อาเซียนปัจจุบันได้มีการกำหนดคุณสมบัติของแรงงานหรือ MRAs เสร็จไปแล้ว 8 วิชาชีพ โดยสามารถจำแนก MRAs ได้เป็น 3 รูปแบบ ได้แก่

รูปแบบแรก คือการจัดทำมาตรฐานคุณสมบัติของผู้ประกอบการวิชาชีพขึ้นมา อย่างชัดเจน ซึ่งมักจะเป็นวิชาชีพที่มีทักษะขั้นสูงในการประกอบวิชาชีพ โดย 5 วิชาชีพแรก ได้แก่ วิศวกร สถาปนิก พยาบาล แพทย์ และทันตแพทย์ ที่ได้มีการจัดทำ MRA ไปแล้วนั้น การกำหนด คุณสมบัติจะลงในรายละเอียด เรื่องวุฒิการศึกษา การมีใบอนุญาตภายในประเทศของตน จำนวนปี และประเภทของประสบการณ์ทำงานภายหลังการจบการศึกษา การศึกษาต้องเนื่อง และเรื่อง จริยธรรม โดยในอนาคตหากนักวิชาชีพที่สามารถทำตำแหน่งเองให้มีคุณสมบัติครบถ้วน ตาม MRA ก็สามารเดินทางไปขอใบรับรองสภาวิชาชีพของประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อทำงาน ได้แน่นอนว่าในอนาคต อาชีพในลักษณะที่มีแนวทางการปฏิบัติงานชัดเจนและเป็นวิชาชีพ ในลักษณะที่มีแนวทางปฏิบัติงานชัดเจนและเป็นวิชาชีพขั้นสูงก็จะมีการจัดทำ MRA ในลักษณะนี้ มากยิ่งขึ้นไม่ว่าจะเป็น เกษษกร นักกายภาพบำบัด

รูปแบบที่สอง จะเป็นกรอบข้อตกลงของวิชาชีพ นักสำรวจ และนักบัญชี เนื่องจากแต่ละ ประเทศอาเซียน มีรูปแบบการศึกษาและวิธีการปฏิบัติงานที่มีข้อกำหนดที่แตกต่างกัน ดังนั้น อาเซียนจึงกำหนดเป็นเพียงกรอบข้อตกลง กว้าง ๆ (MRA framework) ว่านักสำรวจ นักบัญชีที่จะ สามารถทำงานระหว่างคู่ประเทศหนึ่ง ๆ ของอาเซียนได้ต้องมีคุณสมบัติในประเด็นใดบ้าง ส่วนในรายละเอียดเรื่องจำนวนปี เรื่องระดับการศึกษา ให้แต่ละคู่ประเทศในอาเซียนไปตกลง กันเอง โดยในอนาคต วิชาชีพที่น่าจะมีการกำหนดกรอบ MRA framework เช่นนี้ ก็คือ นักกฎหมาย

รูปแบบที่สาม การบริการ การท่องเที่ยว ซึ่งเป็นวิชาชีพล่าสุด ที่มีการจัดทำ MRA เราพบว่า มีตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้องกับบริการท่องเที่ยวอยู่ ถึง 32 ตำแหน่งงานภายใน MRA ที่บังคับ ใช้ไปแล้ว โดยมีตั้งแต่ระดับ ล่างสุด เช่น พนักงานเสิร์ฟอาหาร ไปจนถึงระดับบนเช่น ผู้จัดการ โรงแรม ด้านการต้อนรับและดูแลลูกค้า ดังนั้น MRA เรื่องการท่องเที่ยวจึงมีคุณลักษณะเป็น คุณสมบัติของผู้ที่จะมาขอใบอนุญาตออกใบรับรองการทำงาน Competency base นั่นคือ จะกำหนด คุณสมบัติเป็นตำแหน่งงานย่อย ๆ ว่าคนที่จะมาขอทำงานในตำแหน่งนี้ ต้องมีความสามารถทำอะไร ได้บ้าง ไม่ได้บ้าง การกำหนดในลักษณะของ วุฒิการศึกษา หรือใบอนุญาตการทำงานในประเทศ เช่นเดียวกับอีก 7 วิชาชีพข้างต้น โดยในอนาคตนักวิชาชีพที่ลักษณะกึ่งฝีมือ หรือ Semi-skilled labour ไม่น่าจะเป็นช่วงประปา ช่างไฟฟ้า ช่างคุมงานก่อสร้าง ก็มีแนวโน้มที่จะมีการจัดทำ MRA ในลักษณะนี้บริการ การท่องเที่ยว ซึ่งเป็นวิชาชีพล่าสุดที่มีการจัดทำ MRA พบว่า มีตำแหน่งงาน ที่เกี่ยวข้องกับบริการท่องเที่ยวอยู่ถึง 32 ตำแหน่งงาน

สำหรับข้อตกลงว่าด้วยการยอมรับคุณสมบัติบุคลากรวิชาชีพด้านการท่องเที่ยวอาเซียน (Asean mutual recognition arrangement on tourism professionals-MRA) มีสาระสำคัญ คือ การกำหนดให้ประเทศสมาชิก พิจารณาสมรรถนะของบุคคลกรในตำแหน่ง ๆ โดยใช้คุณสมบัติ การศึกษา การฝึกอบรม และ/ หรือประสบการณ์ในการทำงานเป็นเกณฑ์พื้นฐานในการรับรอง มาตรฐานของบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวแห่งอาเซียน (Jamieson, 2012) โดย มีคณะกรรมการรับรอง คุณวุฒิวิชาชีพการท่องเที่ยวและคณะกรรมการวิชาชีพการท่องเที่ยวแห่งชาติหรือหน่วยงาน ที่เท่าเทียมกัน ทำหน้าที่กำกับว่าผู้นั้น ได้ปฏิบัติตามข้อกำหนดที่ระบุไว้ในมาตรฐานวิชาชีพดังกล่าว มีสิทธิ ในการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนได้ แต่ยังคงปฏิบัติตามกฎระเบียบและ ข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องของประเทศที่เข้าไปทำงานด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับเวทีกำหนดนโยบายแรงงานข้ามชาติ

จากรายงานเป็นการสรุปเนื้อหา “การกำหนดนโยบายแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย” สรุปประเด็น ได้ 3 ประเด็น คือ (บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์ และขวัญสกุล เชาว์พานนท์, 2551)

1. ประเด็นที่เกี่ยวกับกฎหมาย

ปัญหา แรงงานข้ามชาติ เป็นปัญหาใหญ่มาก มีหลายประเด็นเข้ามาเกี่ยวข้อง โดยเฉพาะ เรื่องที่เกี่ยวกับการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ที่พบว่าค่าใช้จ่ายในการจดทะเบียนแรงงานสูงกว่า ที่กฎหมายกำหนดไว้ ทำให้แรงงานบางคนไม่สามารถเข้าถึงได้ นอกจากนั้นกฎหมายบางอย่าง เช่น กฎหมายเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ เกิดผลที่ไม่คาดคิดในทางปฏิบัติ มีการควบคุมชายแดนมากขึ้น ซึ่งทำให้แรงงานต้องหัน ไปพึ่งพิงระบบนายหน้าแทน ข้อเสนอต่อกรณีนี้ คือ เสนอให้แก้ไข พ.ร.บ แรงงานสัมพันธ์ 2518 เปิดโอกาสให้แรงงานข้ามชาติก่อตั้งสหภาพแรงงานได้ และ สหภาพแรงงาน ต้องเป็นอิสระจากรัฐ ต้องให้แรงงานถูกกฎหมายทุกคน มีสิทธิถือเอกสารใบเดียวและเดินทางไป ทำงานที่ไหนก็ได้ มีการแก้ปัญหาที่ประเทศต้นทาง ที่ทำให้รัฐทุกรัฐในอาเซียนต้องคุ้มครองคน ทุกคน และควรยกเลิกกฎหมายที่เกี่ยวกับคนต่างด้าวต่าง ๆ โดยเฉพาะกฎหมายคนเข้าเมือง เพราะได้สร้างปัญหาต่อแรงงานข้ามชาติมากที่สุด

2. ความคาบเกี่ยวระหว่างแรงงานข้ามชาติกับผู้ลี้ภัย

ปัจจุบัน รัฐบาลไทยปฏิเสธการมีอยู่จริงของผู้ลี้ภัยสงครามในฐานะแรงงานข้ามชาติ ดังนั้นต้องทบทวนนโยบายการจัดการแรงงานข้ามชาติ ต้องแยกให้ชัดเจนระหว่างผู้ที่เข้ามาด้วยความจงใจทางเศรษฐกิจ กับการเข้ามาในรูปแบบการลี้ภัย ซึ่งหากไม่มีการจัดการปัญหาอย่างถูกต้อง ก็จะกลายเป็น ปัญหาเรื้อรังไม่สิ้นสุด การแก้ไขปัญหาควรนำเรื่องการละเมิดสิทธิจากประเทศ ต้นทางมาจัดการร่วมด้วย

3. บทบาทรัฐสภาและภาคประชาสังคม

ปัญหาแรงงานข้ามชาติกลายเป็นปัญหาถาวรของอาเซียน สิ่งที่รัฐสภาต้องสนใจคือ ความไม่เป็นเอกภาพในการมองเรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ เช่น ผลประโยชน์แรงงานผิดกฎหมาย ประเด็นต่อมาคือ ไม่สามารถให้รัฐสภาแก้ปัญหาได้เพียงฝ่ายเดียว ในคณะกรรมการควรต้องมีผู้แทนฝ่ายต่าง ๆ เข้าไป เช่น ผู้ได้รับผลกระทบ เพื่อให้ปัญหาแรงงานได้รับการแก้ไขอย่างแท้จริง ภาคประชาชนฝ่ายต่าง ๆ ต้องสะท้อนปัญหาให้รัฐสภาทราบ ต้องให้คำแนะนำในการแก้ปัญหาต่อรัฐสภาาร่วมด้วย เพราะภาคประชาสังคมต่าง ๆ สามารถพัฒนาโยบายที่ดีได้ บางครั้งก็พบว่าพรรคการเมืองก็ไม่มีความจริงใจต่อผู้ใช้แรงงาน ไม่มีนโยบายด้านแรงงานที่เป็นรูปธรรมเช่นกัน

4. มุมมองต่อเรื่องแรงงานข้ามชาติ

ควรจะต้องมองเรื่องการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติเป็นเรื่องการทำมาหากิน การเลี้ยงชีพ มองมนุษย์ให้เป็นมนุษย์ ดังนั้นต้องไม่ใช่มาตรการในการควบคุม ต้องมีมาตรการในการส่งเสริมการทำมาหากิน มีค่าจ้างและสวัสดิการในการดูแลต่าง ๆ ตามมาตรฐานเดียวกับแรงงานในประเทศ ข้อเสนอหนึ่งจากเวที คือ น่าจะมีการแก้ไขรัฐธรรมนูญหมวดเศรษฐกิจ โดยให้รัฐรับภาระด้านเศรษฐกิจในการลงทุน ให้มีการจ้างงานต่อเนื่อง มีการแทรกแซงเศรษฐกิจ สนับสนุนการสร้างสวัสดิการประชาชน (รัฐสวัสดิการ) ปฏิรูประบบภาษีเป็นภาษีก้าวหน้า มีการเก็บภาษีมรดก ภาษีที่ดิน

จากนั้นแล้วแม้ว่าประเทศไทยจะมีนโยบายแรงงานข้ามชาติ แต่เป็นเพียงการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ไม่ใช่การแก้ปัญหาที่แท้จริง สะท้อนถึงกลไก ที่มีอยู่ซึ่งปัญหาแต่ก็ยังไม่เลือกใช้เลือกนำมาปฏิบัติอยู่ มองแรงงานเป็นเครื่องจักร เพราะถ้าเห็นความสำคัญ การวางนโยบายจะไม่ใช่แบบนี้ ควรยอมรับความจริงว่าเราปฏิเสธแรงงานข้ามชาติ ไม่ได้ รวมถึงการจดทะเบียนให้ถูกกฎหมายทุกคน ก็ไม่เป็นจริงแน่นอน ต้องพยายามมองภาพรวมให้ได้ทั้งระบบ ดูว่าอะไรเป็นปัญหานโยบายหรือการปฏิบัติเพื่อจะแก้ปัญหาได้ถูกต้อง ตรงประเด็น

ภัทธา คิวักกลัด (2555) กล่าวว่า 3คำ ที่อธิบายลักษณะงานที่แรงงานข้ามชาติในประเทศไทยต้องทำคือ เสี่ยง สกปรก แส่นลำบาก หรือ Dangerous-Dirty-Difficult ไม่ว่าจะป็นงานกรรมกรในพื้นที่งานก่อสร้าง ลูกจ้างในร้านค้าที่ต้องทำทุกอย่างตั้งแต่ขายของ จัดสินค้า ยกของ ทำความสะอาด ลูกจ้างเกษตรกรในไร่นาสวนผลไม้ แม่บ้านทำความสะอาด หรือ ชาวประมงลากอวน ที่ต้องทำงานเกือบทั้งวัน และสาเหตุที่เราไม่สามารถแก้ไขปัญหของแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีการค้ามนุษย์ ได้อย่างเบ็ดเสร็จ เป็นเพราะการมองปัญหาอย่างแยกส่วนของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหลัก 3 ภาคส่วน ซึ่งมีมุมมองต่อแรงงานข้ามชาติที่แตกต่างกัน ไป 3 แนวคิด

ทำให้ยังหาทางออกที่เป็นจุดสมดุลในการจัดการกับสถานการณ์แรงงานข้ามชาติในประเทศไทยไม่ได้ ผู้เขียนจะขอขยายความข้อสังเกตนี้ดังต่อไปนี้

แนวคิดที่ 1: การจำกัดและควบคุมโดยภาครัฐ ภาครัฐไทยมองแรงงานข้ามชาติเชื่อมโยงกับประเด็นความมั่นคง ในสายตาของภาครัฐ แรงงานข้ามชาติมีผลต่อความเป็นอธิปไตยและเขตแดนของประเทศ นอกจากนี้ แรงงานข้ามชาติยังมาพร้อมกับปัญหาต่าง ๆ ที่ภาครัฐต้องเข้ามาดูแล ความสงบเรียบร้อย ไม่ว่าจะเป็น ปัญหาสุขภาพโรคติดต่อ การค้ามนุษย์ และปัญหาอาชญากรรม เป็นต้น ภาครัฐจึงให้ความสำคัญกับในแนวคิดการจัดการแรงงานข้ามชาติโดยการป้องกัน การควบคุม และการปราบปราม

แนวคิดที่ 2: การใช้ประโยชน์และการพึ่งพิงในภาคธุรกิจ ผู้ประกอบการในภาคธุรกิจเป็นกลุ่มที่ได้รับประโยชน์และต้องพึ่งพิงแรงงานข้ามชาติโดยตรง กลุ่มนี้มองการใช้แรงงานข้ามชาติเป็นการลดต้นทุนการผลิตเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันให้กับธุรกิจของตัวเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาคธุรกิจส่งออก การจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีความต่อเนื่องจะมีต้นทุนในการจัดการน้อยนั้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับพวกเขาที่ผ่านมา แรงงานข้ามชาติสร้างคุณูปการให้เศรษฐกิจไทยไม่น้อย งานศึกษาจากทั้ง ILO (International labour organization) และนักวิชาการไทยชี้ให้เห็นว่า แรงงานข้ามชาติมีส่วนช่วยให้เศรษฐกิจไทยโดยรวมและในบางภาคส่วน โดยเฉพาะ เช่น การประมง และอสังหาริมทรัพย์ ขยายตัวมากขึ้น ช่วยลดอัตราเงินเฟ้อ ลดความกดดันจากการเพิ่มขึ้นของค่าแรง ในระดับผู้ประกอบการ มีข้อมูลจากการสำรวจพบว่า การจ้างแรงงานต่างด้าวช่วยให้ผู้ประกอบการมีรายได้เพิ่มสูงขึ้น และมีต้นทุนการผลิตลดลง

แนวคิดที่ 3: การเคารพในสิทธิมนุษยชน โดยกลุ่มองค์กรสิทธิมนุษยชนและกลุ่มองค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) กลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับการเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีของแรงงานข้ามชาติ เรียกร้องการปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม สนใจในประเด็นปัญหาการเอารัดเอาเปรียบแรงงานข้ามชาติ การรับรองสิทธิและการคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติ ทั้งในระดับโครงสร้างนโยบายกฎหมาย และในระดับปฏิบัติโดยภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง การเคลื่อนไหวของกลุ่มแนวคิดนี้มีทั้งจากในประเทศและต่างประเทศ ไม่ใช่เพียงแต่กลุ่ม NGOs เท่านั้น แต่ยังมีสถาบันและกลไกที่มีอิทธิพล เช่น องค์กรระหว่างประเทศอย่าง ILO หรือแม้แต่กระทั่งประเทศมหาอำนาจ เช่น สหรัฐอเมริกา ที่มีกฎหมายเฝ้าระวังติดตามสถานการณ์การค้ามนุษย์ในประเทศต่าง ๆ ซึ่งครอบคลุมกรณีแรงงานข้ามชาติ เป็นต้น สถาบันและองค์กรเหล่านี้ มีผลกดดันให้ประเทศไทยต้องปรับเปลี่ยนนโยบายและแนวทางปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติพอสมควร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับค่าจ้าง

ค่าจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 มาตรา 5 มีหมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือ ระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้ความหมายรวมถึงเงินที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลา ที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้ (อาภรณ์ ใจเจียวก, 2556)

ค่าจ้างในวันทำงาน หมายความว่า ค่าจ้างที่จ่ายสำหรับการทำงานเต็มเวลาการทำงานปกติ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามพระราชบัญญัตินี้

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

การทำงานล่วงเวลา หมายความว่า การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติ หรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกันตามมาตรา 32 ในวันทำงานหรือวันหยุดแล้วแต่กรณี

ค่าล่วงเวลา หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน

ค่าล่วงเวลาในวันหยุด หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

จากตัวบทกฎหมาย คำว่า “ค่าจ้าง” ตาม พรบ.คุ้มครองแรงงานฯ จึงมีองค์ประกอบสำคัญ ๆ คือ

1. ต้องเป็นเงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายตามกฎหมายปัจจุบัน กำหนด ให้มีการจ่ายค่าจ้างเป็นเงินเท่านั้น ดังนั้น สิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่ไม่ใช่ตัวเงินจึงไม่ถือเป็นค่าจ้าง เช่น รถประจำตำแหน่ง ชุดยูนิฟอร์ม ห้องพัก ประกันภัย อุปกรณ์ป้องกันภัย ร้องเท้า ถุงมือ เป็นต้น การตกลงกฎหมายไม่ได้กำหนด แบบหลักเกณฑ์ไว้ ดังนั้น การตกลง ไม่ว่าจะตกลงด้วยวาจาหรือเป็นหนังสือ หรือ โดยพฤติกรรม หรือ โดยปริยายก็ได้ ผู้จ่ายต้องเป็นนายจ้าง ผู้รับต้องเป็นลูกจ้าง ดังนั้น ผู้อื่นหรือบุคคล ที่ไม่ได้รับมอบอำนาจ หรือ มีอำนาจกระทำการแทนนายจ้าง จ่ายค่าจ้างแทนนายจ้างไม่ได้ ไม่ถือว่าเป็นการจ่ายค่าจ้าง ในทางตรงกันข้าม ผู้รับต้องเป็น ลูกจ้าง ค่าจ้างถือว่าเป็นสิทธิเฉพาะบุคคล พนักงานคนอื่น บุคคลอื่นรับค่าจ้างแทนไม่ได้ หรือจ่ายด้วยวิธีการอื่น โดยที่

ลูกจ้างไม่ได้ตกลงด้วยไม่ได้ ไม่ถือว่าเป็นการจ่ายหรือรับค่าจ้างโดยชอบ เว้นแต่การรับมรดกของทายาท

2. จ่ายเป็นค่าตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้างเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานของลูกจ้างตามที่ตกลงในสัญญาจ้าง ตามตำแหน่งหน้าที่นั้น ๆ การจ่ายเพื่อวัตถุประสงค์อื่นไม่ถือว่าเป็นค่าจ้าง เช่น เพื่อเป็นสวัสดิการ เป็นเงินจูงใจ

กรณีถือว่าจ่ายไปเพื่อตอบแทนการทำงาน เช่น

2.1 เงินค่าครองชีพ ที่จ่ายเป็นประจำ แนนอนทุกเดือน

2.2 ค่าเบี่ยเลี้ยงทำงานต่างจังหวัดและค่าที่พัก สำหรับพนักงานทำงานต่างจังหวัด

โดยเหมาจ่ายเป็นจำนวนเงินแน่นอน เป็นประจำทุกเดือน

2.3 ค่าน้ำมันรถ ค่าโทรศัพท์ เหมาจ่ายประจำทุกเดือน

2.4 ค่าตอบแทนการขาย จ่ายเป็นเปอร์เซ็นต์จากยอดขายที่ทำได้แต่ละเดือน

เป็นประจำทุกเดือน มากน้อยขึ้นอยู่กับยอดขายที่ทำได้แต่ละเดือนถือเป็นค่าจ้าง

กรณีไม่ถือว่าจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงาน เช่น

2.5 เงินเบี่ยเลี้ยงพิเศษ

2.6 ค่าเบี่ยเลี้ยงต่างจังหวัด ที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อออกไปทำงานต่างจังหวัด

เมื่อผู้บังคับบัญชาสั่งเป็นครั้งคราว

2.7 ค่ายังชีพ ที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างในระหว่างหยุดกิจการ

2.8 กรณีจ่ายเป็นสวัสดิการ จ่ายเพื่อจูงใจในการทำงานหรือจ่ายเป็นค่าใช้จ่าย

ในการปฏิบัติงาน ไม่ถือว่าเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงาน ไม่เป็นค่าจ้าง เช่น สวัสดิการค่าเช่าบ้าน เงินค่าที่พักสำหรับพนักงานที่ไม่มีที่พักเป็นของตนเอง เงินเพิ่มจูงใจในการทำงานเพื่อตอบแทนคุณงามความดีของลูกจ้าง เงินเพิ่มที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ไม่ขาดงานเลยในเดือนนั้น ๆ เบี่ยขยัน เงินค่ารับรอง เงินค่าภาษีและเงินประกันสังคม

2.9 ค่าเบี่ยเลี้ยงและค่าเช่าบ้าน ที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้าง มีลักษณะจ่ายเพื่อเป็นสวัสดิการ ค่าน้ำมันรถ ค่าที่พักอาศัย เงินช่วยเหลือค่าไฟฟ้า เงินค่าน้ำและค่าไฟฟ้า ที่ลูกจ้างจะเบิกได้ต้องมีใบเสร็จไปแสดงและเบิกได้ไม่เกินที่นายจ้างกำหนดไว้

3. จ่ายเพื่อตอบแทนสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ เป็นเงินที่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานตามระยะเวลาทำงานปกติเท่านั้น อาจเป็นรายวัน รายสัปดาห์ หรือรายเดือน หรือตามผลงานตามระยะเวลาที่ทำงานในวันทำงานปกติ เงินอื่นที่จ่ายนอกเวลาทำงานปกติ ไม่ถือเป็นค่าจ้าง เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดเป็นต้น

จินตนา สมสวัสดิ์ (2551) กล่าวว่า นักเศรษฐศาสตร์ชาวฝรั่งเศสกลุ่มฟิซิโคราท (Physiocrats) คือ เทอร์โกต์ (Turgot) และเกอเนย์ (Quesney) ซึ่งเป็นผู้วางรากฐานทฤษฎีค่าจ้างระดับพอดำรงชีพ ประมาณคริสต์ศตวรรษที่ 18 ในช่วงที่อุตสาหกรรมขยายตัวในยุโรป โดยกล่าวไว้ว่าค่าจ้างของแรงงานในสังคมอุตสาหกรรม จะมีแนวโน้มที่จะอยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างจากระดับพอประทังชีพเสมอ คือแรงงานมีแนวโน้มจะได้รับค่าจ้างเพียงจำนวนเท่าที่จำเป็นที่จะเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวให้มีลูกหลานสืบต่อไปสำหรับเป็นกำลังแรงงานที่เพียงพอแก่สังคมในอนาคตเท่านั้น เมื่อใดก็ตามที่อัตราค่าจ้างได้อยู่สูงกว่าระดับพอประทังชีพ ก็จะทำให้ขนาดครอบครัวขยายออกไปจนชั้นแรงงานจะเพิ่มขึ้น ทำให้ปริมาณเสนอขายแรงงานที่มีมากขึ้นและค่อย ๆ ดึงเอาอัตราค่าจ้างลงมาสู่ระดับพอประทังชีพเช่นเดิม และในทางตรงกันข้ามถ้าอัตราค่าจ้างอยู่ระดับต่ำกว่าระดับพอประทังชีพแล้ว ปริมาณเสนอขายแรงงานจะลดลงด้วยโรคภัยไข้เจ็บ การขาดอาหาร และอัตราการเกิดที่ต่ำจนอัตราค่าจ้างค่อย ๆ สูงขึ้นมาจนถึงระดับพอประทังชีพอีกครั้ง แนวคิดเรื่องค่าจ้างระดับพอประทังชีพได้ถูกปรับปรุงแก้ไขโดยนักเศรษฐศาสตร์คนที่สำคัญ ๆ เช่น อדם สมิท (Adam Smith) โทมัส อาร์ มัลธัส (Thomas R. Malthus) และผู้มีบทบาทสำคัญมากที่สุดคือ เดวิด ริคาร์โด (David Ricardo) ปัจจุบันทฤษฎีค่าจ้างพอประทังชีพมีข้อบกพร่องที่สำคัญอยู่บางประการซึ่งการที่คิดว่าเมื่อค่าจ้างสูงขึ้น ขนาดของครอบครัวจะขยายออกไปจนทำให้มีจำนวนแรงงานมากเกินไป แต่ปรากฏว่าสังคมสมัยใหม่ เมื่อมีรายได้สูงขึ้นนอกจากบุคคลจะแสวงหาความสุขทางวัตถุให้กับตนเองและครอบครัวแล้ว ยังพยายามรักษขนาดครอบครัวให้พอเหมาะด้วย ทำให้ประชากรไม่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วจนเกิดผลเสียอย่างที่คาดการณ์ไว้ นอกจากนี้ปริมาณอาหารได้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วเนื่องจากการพัฒนาทางการเกษตร ทำให้ความกลัวว่าจำนวนแรงงานจะมีปริมาณเพิ่มขึ้นเร็วกว่าอาหารจนก่อให้เกิดความอดอยากนั้น ไม่เป็นความจริงตามที่คาดคิดกันไว้

ทฤษฎีการจ้างงาน นักเศรษฐศาสตร์ ของ สำนักคลาสสิก เช่น อדם สมิท, เดวิด ริคาร์โด, มิลล์ พิทิว ได้พยายามอธิบายถึงการทำงานของระบบเศรษฐกิจนายทุน ซึ่งมีเอกชนเป็นทรัพย์สินและปัจจัยการผลิต การแข่งขันเป็นไปอย่างเสรี ซึ่งนักเศรษฐศาสตร์ในสำนักนี้มีข้อมูลสมมติฐานสำคัญ 2 ประการ คือมนุษย์เป็นผู้มีเหตุผล (Rational) ไม่ว่ามนุษย์จะตัดสินใจกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดต้องเปรียบเทียบระหว่างผลได้และผลเสียเสมอ โดยจะเลือกกระทำในสิ่งที่ได้ประโยชน์มากที่สุดและเสียประโยชน์น้อยที่สุด และข้อที่สองคือธุรกิจทั้งหลายอยู่ภายใต้การแข่งขันอย่างแท้จริง (Pure competition) ทฤษฎีการจ้างงานของสำนักนี้ได้อธิบายไว้ว่า ค่าจ้างงานจะถูกกำหนดโดยอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน โดยที่

1. อุปสงค์ของแรงงาน (Demand for labor) ที่แสดงถึงจำนวนความต้องการจ้างแรงงานของนายจ้างซึ่งแปรผกผันกับค่าจ้างกล่าวคือเมื่อค่าจ้างแรงงานสูง นายจ้างแรงงานต่ำ แต่เมื่อค่าจ้างแรงงานลดลง ความต้องการจ้างงานของนายจ้างจะสูงขึ้น

2. อุปทานของแรงงาน (Supply of labor) ซึ่งแสดงถึงจำนวนแรงงานที่แสดงความต้องการจะทำงานของลูกจ้าง ซึ่งจะแปรผันในทิศทางเดียวกันกับค่าจ้างแรงงานต่ำ ลูกจ้างจะไม่อยากทำงาน แต่เมื่อค่าจ้างสูงขึ้น ลูกจ้างก็จะแสดงความจำนงที่จะทำงานมากขึ้น

แนวคิดทฤษฎีความจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจ ของ Maslow

ทฤษฎีแรงจูงใจ ของ Maslow (1970) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจมนุษย์ โดยสาระสำคัญของแนวคิดนี้ คือนมนุษย์มีแรงจูงใจมาจากความต้องการขั้นพื้นฐานของคน 5 ประการ มีลำดับความต้องการเรียงไปตามความจำเป็นสูงสุดสำหรับมนุษย์ คือจากลำดับที่ 1 ไปถึงลำดับที่ 5 คือ

1. ลำดับที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย เป็นความต้องการระดับพื้นฐานที่จำเป็นที่สุดของมนุษย์เพื่อชีวิตรอด เช่น มีความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ การพักผ่อน การฟื้นฟูสภาพ ความเจ็บปวด มีสุขภาพดีไม่เจ็บป่วย รวมถึงความต้องการทางเพศ มนุษย์ก็จะดิ้นรนแสวงหาการตอบสนองความต้องการเหล่านี้ให้เกิดความพึงพอใจก่อนจึงจะเกิดความต้องการในลำดับที่สูงขึ้น

2. ลำดับที่ 2 ความต้องการมีความมั่นคงปลอดภัย ซึ่งเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายเพียงพอแล้ว จะเกิดความต้องการความปลอดภัยในความเป็นอยู่และความมั่นคงในการดำรงชีวิต ซึ่งแบ่งได้ออกเป็น 2 ส่วน คือ

2.1 ความปลอดภัยในชีวิต เช่น การปราศจากโรค ปลอดภัยจากการถูกข่มเหง ปลอดภัยจากภัยคุกคามให้เกิดความทุกข์กาย ทุกข์ใจ รวมถึงมีความปลอดภัยในทรัพย์สินที่ได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย

2.2 ความมั่นคงในทางเศรษฐกิจ เช่น มีที่พักอาศัย มีรายได้ที่มั่นคงพอเพียง มีอาชีพการงานที่มีความก้าวหน้า ได้รับสวัสดิการที่เพียงพอจากองค์กร

3. ลำดับที่ 3 ความต้องการในทางสังคม เมื่อได้รับการตอบสนองในลำดับที่ 1 และ 2 แล้ว บุคคลจะเริ่มมีความต้องการความรัก ทั้งในลักษณะต้องการที่จะรักผู้อื่น และต้องการผู้อื่นมารักตน ต้องการความเป็นเจ้าของ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะหรือองค์กร ต้องการมีครอบครัว มีมิตรสหาย ต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลรอบข้าง

4. ลำดับที่ 4 ความต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียง จัดเป็นความต้องการลำดับสูงของมนุษย์ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับความต้องการมีสถานภาพหรือฐานะที่เด่น เช่น มีตำแหน่ง มีชื่อเสียง เกียรติยศ ต้องการการยอมรับนับถือ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

4.1 ต้องการนับถือตนเองว่ามีคุณค่า มีความนับถือตนเองเชื่อมั่นตนเองว่ามีความสามารถ มีความสำเร็จ เป็นอิสระไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่นโดยไม่จำเป็น

4.2 ต้องการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่นว่าตนเองมีคุณค่า ให้ผู้อื่นยอมรับนับถือว่าตนมีคุณค่า มีความสามารถ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติว่าเป็นคนเก่ง เป็นคนดี เป็นคนมีประโยชน์

5. ลำดับที่ 5 ความต้องการความสำเร็จสูงสุด หรือที่เรียกว่าสัจการแห่งตน จัดเป็นลำดับความต้องการที่สูงสุดและมีคุณค่ามากที่สุด คือต้องการที่จะบรรลุผลตามอุดมคติ หรืออุดมการณ์ที่ดีของตน ได้พบความสำเร็จสูงสุดเต็มความสามารถ เต็มศักยภาพของตนไปในแนวทางที่ตนถนัด สนใจ และปรารถนาจะได้รับ

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (2010) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้น ความต้องการว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลายอย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตาม ทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการดังนี้

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence needs: E) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วย ความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการ ในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมชาติสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ได้บังคับบัญชา รู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs: R) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วย ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Groeth nees: G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุดประกอบด้วยความต้องการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือ มอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

กฎหมายเกี่ยวกับการจ้างจัดหาแรงงานต่างด้าว ระเบียบการจ้าง และสถานการณ์ปัจจุบัน

กฎหมายเกี่ยวกับการจัดหางานแรงงานต่างด้าว

คนต่างด้าว หมายถึง บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย

ทำงาน หมายถึง การทำงานโดยใช้กำลังกายหรือความรู้ด้วงประสงค์ค่าจ้าง หรือประโยชน์อื่นใดหรือไม่ก็ตาม

ใบอนุญาต หมายถึง ใบอนุญาตทำงาน

ผู้รับใบอนุญาต หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งได้รับใบอนุญาต

ลูกจ้าง หมายถึง ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา 9 มาตรา 11 มาตรา 13 (1) และ (2) และมาตรา 14 ให้ทำงานที่กำหนดในกฎกระทรวงที่ออกตามความในมาตรา 15 (เป็นลูกจ้างที่ต้องส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อเป็นประกันค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างกลับออกไปนอกราชอาณาจักร)

ผู้รับใบอนุญาต ตามมาตรา 9 หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว ตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง จำแนกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. ประเภททั่วไป หมายถึง คนต่างด้าวที่เป็นแรงงานที่มีทักษะและทำงานอยู่ในตำแหน่งค่อนข้างสูง หรือ อาจถูกส่งมาจากบริษัท แมในต่างประเทศที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย หรือเข้ามาทำงานชั่วคราวในงานที่ต้องใช้ทักษะ และเทคโนโลยีขั้นสูง เป็นความต้องการผู้ที่มีความสามารถเฉพาะด้าน มีความชำนาญเฉพาะด้าน หรือมีความสามารถทางการสื่อสาร (ภาษา) ที่ยังหาคน ไทยที่มีความสามารถ หรือมีความชำนาญเข้ามาร่วมงานไม่ได้ หรือเป็นการเข้ามาทำงานในกิจการที่ตนเองลงทุน หรือกิจการของกลุ่มสมรส หรือกิจการที่ร่วมลงทุน เป็นต้น

แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ทำงานในกิจการที่มีลักษณะดังนี้

- 1.1 กิจการที่มีการลงทุนตั้งแต่ 2 ล้านบาทขึ้นไป
- 1.2 กิจการที่มีการลงทุนมากกว่า 30 ล้านบาทขึ้นไป
- 1.3 เป็นมูลนิธิ/ สมาคม/ องค์กรเอกชนต่างประเทศ

2. ประเภทตลอดชีพ หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งได้รับใบอนุญาตทำงานตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 322 ข้อ 10 (10) มีสาระสำคัญว่า ใบอนุญาตที่ออกให้แก่คนต่างด้าวซึ่งมีถิ่นที่อยู่

ในราชอาณาจักรตามกฎหมาย ว่าด้วยคนเข้าเมืองและทำงานอยู่แล้วก่อนวันที่ 13 ธันวาคม 2515 ให้ใช้ได้ตลอดชีวิตของคนต่างด้าว นั้น เว้นแต่คนต่างด้าวจะเปลี่ยนอาชีพใหม่

3. ประเภทแจ้งการทำงาน หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักร เป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วย คนเข้าเมืองเพื่อทำงานอันจำเป็นและเร่งด่วนที่มีระยะเวลาทำงานไม่เกิน 15 วัน และจะทำงานนั้นได้ เมื่อได้มีหนังสือแจ้งให้นายทะเบียนทราบ

4. ประเภทพิสูจน์สัญชาติ หมายถึง แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ซึ่งเดิมคณะรัฐมนตรีมีมติผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว ระหว่างรอการส่งกลับอนุญาตให้ทำงานได้ 2 งาน คือ งานกรรมกร และคนรับใช้ในบ้าน มีใบอนุญาตทำงานชนิดบัตรสีชมพู และได้รับการปรับเปลี่ยนสถานะจากแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองให้เป็นแรงงานเข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย โดยได้รับการพิสูจน์สัญชาติและได้รับเอกสารรับรองสถานะจากเจ้าหน้าที่ประเทศต้นทาง ได้แก่ หนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary passport) หรือเอกสารรับรองบุคคล (Certificate of identity) เป็นต้น เพื่อใช้เป็นเอกสารประกอบการขออนุญาตทำงาน โดยได้รับอนุญาตทำงานเป็นชนิดบัตรสีเขียว

ผู้รับใบอนุญาตตาม มาตรา 11 หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งไม่เดินทางเข้ามาในราชอาณาจักร โดยนายจ้างยื่นคำขอรับใบอนุญาตและชำระค่าธรรมเนียมแทน จำแนกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ประเภททั่วไป หมายถึง คนต่างด้าวที่เป็นแรงงานที่มีทักษะ และทำงานอยู่ในตำแหน่งค่อนข้างสูง หรือ เข้ามาทำงานชั่วคราวในงานที่ต้องใช้ทักษะและเทคโนโลยีชั้นสูง เป็นความต้องการผู้ที่มีความสามารถหรือความชำนาญเฉพาะด้าน หรือมีความสามารถทางการสื่อสาร (ภาษา) ที่ยังหาคนไทยที่มีความสามารถหรือมีความชำนาญเข้าร่วมงานไม่ได้ เมื่อเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรแล้วต้องดำเนินการยื่นใบขออนุญาตทำงานภายใน 30 วัน

2. ประเภทนำเข้า หมายถึง แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานตามข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานต่างด้าวระหว่างประเทศไทยกับประเทศคู่ภาคี (MOU) โดยขออนุญาตทำงานได้ 2 งาน คือ งานกรรมกรและคนรับใช้ในบ้าน ปัจจุบันทำข้อตกลง (MOU) กับประเทศ 2 ประเทศคือ ลาว และ กัมพูชา

ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา 13 (1) และ (2) หมายถึง คนต่างด้าวต่อไปนี้

1. คนต่างด้าวถูกเนรเทศตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศ และได้รับการผ่อนผันให้ไปประกอบอาชีพ ณ ที่แห่งใดแทนการเนรเทศหรืออยู่ในระหว่างรอการเนรเทศ

2. เข้ามาหรืออยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง แต่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง

ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา 14 หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งมีภูมิลำเนาและเป็นคนสัญชาติของประเทศที่มีชายแดนติดกับประเทศไทย ถ้าได้เข้ามาในราชอาณาจักร โดยมีเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง อาจได้รับอนุญาตให้ทำงานบางประเภทหรือลักษณะงานในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวในช่วงระยะเวลาหรือตามฤดูกาลที่กำหนดได้ ทั้งนี้ เฉพาะการทำงานภายในท้องที่ที่อยู่ติดกับชายแดนหรือท้องที่ต่อเนื่องกับท้องที่ดังกล่าว

ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา 12 หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายพิเศษได้แก่ กฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน และกฎหมายอื่น (พ.ร.บ. การนิคมอุตสาหกรรม เป็นต้น)

คนต่างด้าวที่ยังไม่เข้ามาในราชอาณาจักร ที่ประสงค์จะเข้ามาทำงานต้องปฏิบัติ ดังนี้

1. ติดต่อสถานทูตหรือสถานกงสุลไทยประจำประเทศที่คนต่างด้าวอาศัยอยู่ เพื่อขอคำแนะนำและขอรับการตรวจลงตราประเภทคนอยู่ชั่วคราว (Non-immigrant visa) ในหนังสือเดินทางเท่านั้น
2. ให้นำจ้างในราชอาณาจักรยื่นขอรับใบอนุญาตทำงานแทน
3. เมื่อได้รับแจ้งผลการพิจารณาอนุญาตให้เข้าทำงานตามที่ยื่นขอแล้ว จึงเดินทางเข้ามาขอยื่นความจำนงขอรับใบอนุญาตทำงาน ภายใน 30 วัน นับจากวันที่รับหนังสือแจ้งผลการพิจารณาอนุญาตให้เข้ามาทำงาน และจะทำงานได้เมื่อได้รับใบอนุญาตทำงานแล้วเท่านั้น

คนต่างด้าวที่เข้ามาในราชอาณาจักร แล้วประสงค์จะทำงานต้องปฏิบัติ ดังนี้

1. คนต่างด้าวไม่ว่าจะมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรหรือคนต่างด้าวที่เข้ามาในราชอาณาจักรประเภทคนอยู่ชั่วคราว จะทำงานได้ต่อเมื่อ ได้รับใบอนุญาต ทำงาน ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่เข้ามาในราชอาณาจักรหรือ 30 วัน นับแต่วันที่ทราบการได้รับอนุญาตให้ทำงานตามกฎหมายนั้น ๆ
2. คนต่างด้าวไม่ว่าจะมีถิ่นที่อยู่ในอานาจหรือคนต่างด้าวที่เข้ามาในราชอาณาจักรประเภทคนอยู่ชั่วคราว จะทำงานได้ต่อเมื่อ ได้รับใบอนุญาตแล้วเท่านั้น โดยยื่นขอรับใบอนุญาตทำงานตามแบบที่กฎหมายกำหนด

คุณสมบัติของคนต่างด้าว ที่จะขอใบอนุญาตทำได้

1. มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรหรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง (มิใช่นักท่องเที่ยวหรือผู้เดินทางผ่าน)
2. มีความสามารถในการทำงานตามที่ขอรับใบอนุญาตทำงาน
3. ต้องไม่เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ
4. ต้องไม่เป็นผู้เจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อน วัณโรคในระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะปรากฏอาการเป็นที่น่ารังเกียจแก่สังคม โรคยาเสพติดให้โทษอย่างร้ายแรง โรคพิษสุราเรื้อรัง

5. ต้องไม่เคยต้องโทษจำคุกในความผิดตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองหรือตามกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว ภายในระยะเวลาหนึ่งปีก่อนวันขอรับใบอนุญาตคนต่างด้าวที่มีใบอนุญาตทำงานแล้ว ต้องปฏิบัติ ดังนี้

1. มีใบอนุญาตติดตัวไว้หรือมีอยู่ ที่ทำงานในระหว่างทำงานเพื่อแสดงต่อเจ้าหน้าที่ได้ตลอดเวลา (ผู้ฝ่าฝืนมีโทษปรับไม่เกิน 10,000 บาท)
2. ทำงานโดยไม่ได้รับใบอนุญาต ทำงาน (มีโทษจำคุกไม่เกิน 5 ปี ปรับตั้งแต่ 2,000 บาท ถึง 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ)
3. ต้องทำงานตามที่ได้รับอนุญาตเท่านั้น หากประสงค์จะทำงานอย่างอื่นหรือเปลี่ยนแปลงท้องที่ หรือสถานที่ในการทำงาน ต้องได้รับอนุญาตก่อน (ผู้ฝ่าฝืนมีโทษปรับไม่เกิน 20,000 บาท)
4. ก่อนใบอนุญาตทำงานสิ้นอายุ และประสงค์ทำงานต่อต้องยื่นคำขอต่ออายุใบอนุญาตก่อนจึงจะทำงานได้
5. กรณีใบอนุญาตชำรุดหรือสูญหาย ต้องยื่นขอใบแทนใบอนุญาตภายใน 15 วัน นับตั้งแต่วันที่ทราบ
6. กรณีเปลี่ยนชื่อสกุล สัญชาติ ที่อยู่อาศัยของคนต่างด้าว หรือชื่อสถานที่ทำงาน ต้องยื่นคำร้องขอแก้ไขโดยไม่ชักช้า (สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2557)

สถานการณ์แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ในปัจจุบัน

ปัจจุบันมีการใช้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานชายแดนจนไม่รู้ว่าแท้จริงแล้วมีแรงงานต่างด้าวจำนวนเท่าใดและทำงานในอาชีพใดบ้าง ก่อปัญหาสะสมที่กลไกปกติล้างได้ไม่หมด ในโอกาสที่ไม่ปกตินี้ ผู้อำนวยการวิจัยที่ ตีอาร์ไอ เสนอ คสช. ให้นิรโทษกรรมผู้เกี่ยวข้องกับ การใช้แรงงานต่างด้าวในระบบ พร้อมแนะแนวทางจัดการให้เบ็ดเสร็จ ให้การจัดระบบแรงงานต่างด้าวช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานแท้จริง และสร้างรูปธรรมล้างภาพติดลบการใช้แรงงานทาส/ ค้ำมนุษย์ ที่ประเทศไทยถูกจับตามองอย่างต่อเนื่อง (ขงยุทธ แฉล้มวงษ์, 2558)

ความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวในรอบสิบปีที่ผ่านมาคาดการณ์ได้ว่าจำนวนที่เหมาะสมคือ ราว 2.5-3 ล้านคนหรือ ไม่เกิน 5-6% ของกำลังแรงงานภายในประเทศ ดังนั้นหากจะจัดระบบการใช้แรงงานต่างด้าวอย่างยั่งยืนจำเป็นต้องมีความชัดเจนในแนวทางปฏิบัติ เปิดโอกาสตั้งต้นใหม่ให้กับทั้งนายจ้าง ตัวแรงงานต่างด้าวและผู้ติดตาม ในการมาลงทะเบียนแสดงตัวตนให้ชัดเจนและอยู่ในกระบวนการที่ถูกต้อง ถูกกฎหมาย และปลอดภัยจากขบวนการแสวงหาประโยชน์จากการใช้แรงงาน

ต่างด้าว ภายใต้อำนาจเบ็ดเสร็จในสถานการณ์ไม่ปกตินี้เป็นโอกาสที่จะสามารถแก้ปัญหาหนี้ให้เบ็ดเสร็จและครบวงจรได้

ข้อเสนอแนะการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวภายใต้ยุค คสช. สำหรับแรงงานต่างด้าวทุกอาชีพ

1. ให้ชะลอการจับกุมแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายไปก่อน แต่ให้ใช้นโยบาย “จัดการแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ” โดยเสนอให้มีการนิรโทษกรรมเต็มรูปแบบ กับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย คือ นายจ้าง ลูกจ้าง (รวมถึงผู้ติดตามที่มอยู่ในราชอาณาจักร ณ วันที่ประกาศ) เพื่อกวาดล้างมิให้มีการใช้แรงงานผิดกฎหมายในประเทศไทยอีกต่อไป โดยวิธีการคือ ให้นายจ้างนำแรงงานต่างทุกคน (ทั้งที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย) รวมทั้งผู้ติดตามและบุตรมารายงานตัวทุกคนภายในระยะเวลา 1-2 เดือน เฉพาะแรงงานที่จดทะเบียนถูกต้องอยู่แล้ว ให้ทำงานต่อไปได้อีก 2 ปี โดยต่อทะเบียนทุกปี สำหรับแรงงานผิดกฎหมายที่นายจ้างยังต้องการใช้อาจพิจารณา ดังนี้ คือ กรณีเคยมีสถานะบุคคลชัดเจน เช่น พิสูจน์สัญชาติแล้ว หรือหลักฐานอื่น ๆ ที่แสดงสถานะบุคคลชัดเจนให้เข้ากระบวนการตรวจโรค และขอ Work permit ได้ 2 ปี กรณีไม่มีสถานะบุคคลอาจจะต้องให้เดินทางกลับประเทศไปก่อนเพื่อขอให้ประเทศต้นทางออกเอกสารแสดงสถานะบุคคลก่อน แล้วจึงเดินทางเข้ามาตามโควตาที่นายจ้างแจ้งเอาไว้ โดยวิธีการที่ถูกและประหยัดต่อนายจ้างและแรงงานคือให้กรมการจัดหางานตั้งโต๊ะจัดทำประวัติเฉพาะคนที่มีนายจ้างคนเดิม กรณีผู้ติดตามและบุตรอายุไม่เกิน 18 ปี ต้องให้มีการตัดสินใจว่าจะให้อยู่กับครอบครัวต่อไปหรือให้กลับประเทศ หากจะอยู่ทำงานก็ต้องมีการขึ้นทะเบียนให้ถูกต้อง
2. เมื่อพ้นระยะผ่อนผัน (2-3 เดือน) แล้วให้ทำการเร่งรัดจับกุมนายจ้าง (ลูกจ้าง) ทุกคนที่ยังลักลอบทำงานอยู่ หรือพยายามลักลอบเข้ามาใหม่อย่างเข้มงวดจริงจัง ต่อเนื่อง
3. ในช่วงเวลา 1-2 ปี นี้จะต้องจัดระเบียบใหม่ในเรื่องของอาชีพ สาขาการผลิต และพื้นที่ที่จะจ้างแรงงานต่างด้าวใหม่ ทั้งหมด โดยมีการศึกษา วิจัยเรื่องเหล่านี้ให้ครอบคลุมทั่วประเทศ
4. ควรใช้โอกาสนี้ในการปรับปรุงรูปแบบองค์กรในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของกรมการจัดหางานให้มีประสิทธิภาพเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน โดยยกระดับสำนักบริหารแรงงานต่างด้าวให้มีสถานะเทียบเท่ากรมฯ มีฝ่ายต่าง ๆ ที่ครอบคลุม เพิ่มจำนวนบุคลากรให้เพียงพอจากเดิมมีข้าราชการอยู่ 4-5 คน ให้เพิ่ม 10 เท่า คือ 50 คน รับผิดชอบฝ่ายต่าง ๆ และเพิ่มจำนวนลูกจ้างจากเดิมที่มีอยู่ประมาณ 50 คน ที่ทำหน้าที่ในการจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศประมาณ 100 คน โดย 50 คนที่เพิ่มขึ้นกระจายไปอยู่ตาม กองหรือฝ่ายต่าง ๆ เป็นต้น
5. จัดงบประมาณที่เพียงพอในการบริหารจัดการ เช่น ปีละ 200-300 ล้านบาท โดยส่วนหนึ่งได้มาจากเงินค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ที่ได้จากการจดทะเบียนหรือต่ออายุแรงงานต่างด้าว

โดยรัฐสมทบให้อีกส่วนหนึ่ง นอกจากนี้ให้มีเงินงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอต่อ
 อนุกรรมการด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการจับกุม การปราบปราม การส่งกลับ ด้านประชาสัมพันธ์
 ด้านอำนวยการ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้ไม่ส่งผลกระทบต่อแรงงานและผู้ประกอบการไทย โดยเฉพาะ
 เอส เอ็ม อี

การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของประเทศไทย

การย้ายถิ่นของแรงงานในอาเซียน: กรณีแรงงานไร้ฝีมือในประเทศไทย (นฤมล นิราทร,
 2555) กลไกหลักในการบริหารจัดการแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานที่ถูกจัดอยู่ในประเภท
 กลุ่มแรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง แต่ได้รับอนุญาตตามมติ
 คณะรัฐมนตรี ที่ผ่อนผันให้ทำงานได้ชั่วคราว 3 สัญชาติ คือ พม่า ลาว และ กัมพูชา คือ
 คณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (กบร.) ซึ่งมีหน้าที่ กำหนดนโยบาย
 แนวทาง แผนงาน และมาตรการในการบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนี
 เข้าเมืองทั้งในระยะสั้นและระยะยาว รวมทั้งการป้องกัน ปราบปรามและดำเนินการอื่นที่จำเป็น
 ในการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง คณะกรรมการชุดนี้มีนายกรัฐมนตรีหรือผู้ที่นายข
 รัฐมนตรีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

แม้ประเทศไทยจะมีความก้าวหน้าในการดำเนินการคุ้มครองสิทธิพื้นฐานของแรงงาน
 ย้ายถิ่นในระดับหนึ่ง แต่การละเมิดสิทธิของแรงงานก็ยังคงเป็นความท้าทายสำหรับรัฐบาลไทย
 ในฐานะที่เป็นประเทศปลายทางที่สำคัญ มีเสียงเรียกร้องทั้งจากนักวิชาการ องค์กรพัฒนาเอกชน
 และ องค์กรระหว่างประเทศ ให้รัฐบาลไทยพัฒนาระบบนโยบายระยะยาวซึ่งพิจารณา
 ประโยชน์ร่วมของประเทศ นายจ้างและลูกจ้าง สำหรับในประเทศไทยเอง องค์กรพัฒนาเอกชน
 และ กลุ่มที่ทำงานพิทักษ์สิทธิแรงงาน มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานพิทักษ์สิทธิแรงงาน
 ข้ามชาติ และนับได้ว่าเป็นการทำงานในเชิงเปลี่ยนรูป ทั้งนี้ข้อเสนอสำหรับรัฐบาลไทยเป็นดังนี้

1. ยอมรับว่าจะยังมีการหลั่งไหลของแรงงานย้ายถิ่นเข้าประเทศไทยในช่วงสิบปี
 ข้างหน้า และ จำเป็นต้องมีนโยบายระยะยาวเกี่ยวกับแรงงานกลุ่มนี้
2. นโยบายระยะยาวและการดำเนินการตามนโยบายควรมีความครอบคลุม เสนอต้น
 เสนอปลาย โปร่งใส และระดมการมีส่วนร่วมจากฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้แน่ใจว่ามีประสิทธิผล
 อย่างแท้จริง
3. มีมาตรการที่ชัดเจน และ แข็งขันในการคุ้มครองสิทธิแรงงาน และ การบูรณาการ
 แรงงานย้ายถิ่นกับสังคมไทย รวมทั้งเมื่อแรงงานกลุ่มย้ายกลับประเทศต้นทาง
4. ปรับขั้นตอนการจดทะเบียนให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างแรงจูงใจ
 ในการจดทะเบียนแรงงาน เพื่อสนับสนุนให้แรงงาน และนายจ้างเข้าสู่ระบบ

5. รมรงค์ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับแรงงานย้ายถิ่นในสังคมไทย
การพัฒนาการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของประเทศไทย

การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของไทย พิจารณาได้สองระดับ คือ ระดับชาติ และ
 ระดับทวิภาคี

1. ระดับชาติ

ในระดับชาติ นโยบายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว แยกออกได้เป็นระยะต่าง ๆ ดังนี้
 พ.ศ. 2535-2541 เป็นนโยบายในเชิงพื้นที่ ไม่มีใช้ระบบโควตา และจำกัดเฉพาะ
 แรงงานพม่าเท่านั้น ก่อนที่ขยายรวมเอาแรงงานลาว และกัมพูชาเข้ามาด้วย

พ.ศ. 2542-2543 กำหนดระยะเวลา ให้แรงงานจดทะเบียน และ กำหนดโควต้าเพื่อจำกัด
 จำนวนแรงงานที่จดทะเบียน

พ.ศ. 2544-2546 เปิดให้แรงงานจดทะเบียนโดยไม่กำหนดโควตา มีการจัดตั้ง
 คณะกรรมการบริหารแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง (กบร.) ใน ปี พ.ศ. 2544

ในปี พ.ศ. 2547 รัฐบาลกำหนดระบบการจดทะเบียนใหม่ ให้แรงงานและผู้ติดตาม
 ไปจดทะเบียนด้วยตนเอง ได้รับเลขบัตรประจำตัว 13 หลัก นโยบายในปี พ.ศ. 2547 เป็นผลจาก
 การกำหนดยุทธศาสตร์ ด้านความมั่นคง ด้วยมาตรการสำคัญ 3 ประการ คือ การจดทะเบียนแรงงาน
 และผู้ติดตาม ดำเนินการพิสูจน์สัญชาติเพื่อให้แรงงานที่อยู่ในประเทศไทย (ที่พิสูจน์สัญชาติได้)
 อยู่อย่างถูกต้องตามกฎหมาย

พ.ศ. 2548-2549 คณะรัฐมนตรีมีมติขยายระยะเวลาการให้อยู่ในราชอาณาจักรของ
 แรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองทั้ง 3 สัญชาติ ที่จดทะเบียนกับกรมการปกครองแล้ว โดยให้
 ขอรับใบอนุญาตทำงาน เพื่อทำงานกับนายจ้างที่ได้รับโควต้า

พ.ศ. 2550 กำหนดให้ผู้จดทะเบียนแรงงานต้องเป็นผู้ที่เคยจดทะเบียนต่อเนื่องตั้งแต่
 ปี พ.ศ. 2547 หรือ พ.ศ. 2549 เท่านั้น และให้มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวเป็นกรณีพิเศษ
 ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส สตูล และ จังหวัดสงขลา ในเขต
 อำเภोजะนะ นาทวี สะบ้าย้อย และ เทพา) แรงงานต้องทำงานเฉพาะในพื้นที่ที่ได้รับอนุญาตเท่านั้น
 ยุติการอนุญาตผู้ติดตามอาศัยที่อยู่ในประเทศไทย ยกเว้นบุตรที่เป็นผู้ติดตามแรงงาน
 ข้ามชาติที่จดทะเบียนมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547

เริ่มมีการรับแรงงานที่เข้าเมืองถูกกฎหมายตาม MOU ระหว่างไทย-ลาว และ ไทย-กัมพูชา
 จำนวนประเทศละ 10,000 คน และมีการปรับลดค่าธรรมเนียมในการตรวจลงตราหนังสือเดินทาง
 เหลือ 500 บาท

พ.ศ. 2551 ประกาศใช้พระราชบัญญัติ การทำงานของต่างด้าว พ.ศ. 2551

แทนพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 นอกจากนี้ยังได้มีการเปลี่ยนแปลงแนวทางปฏิบัติด้านการประกันสุขภาพให้เปิดกว้างกับแรงงานต่างชาติและครอบครัวที่ไม่มีเอกสารใด ๆ เลย เพื่อเปิดโอกาสให้เข้าถึงบริการสุขภาพได้มากขึ้น โดยให้แต่ละสถานบริการพิจารณาตามความเหมาะสม

ระดับทวิภาคี

พ.ศ. 2542 มีการจัดทำ “ปฏิญญากรุงเทพฯ ด้วยการย้ายถิ่นที่ไม่ปกติ” ในการประชุมผู้นำระดับสูงของประเทศในอาเซียนและแปซิฟิกว่าด้วยความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาแรงงานย้ายถิ่น โดยมีรัฐบาลไทยเป็นเจ้าภาพ

พ.ศ. 2545 ลงนามบันทึกความร่วมมือด้านการจ้างแรงงาน ไทย-ลาวว่าด้วยการจ้างแรงงาน

พ.ศ. 2546 ลงนามบันทึกความร่วมมือด้านการจ้างงาน ไทย-กัมพูชา และพม่าว่าด้วยการจ้างแรงงาน

สุดท้ายการแก้ปัญหาขาดแคลนแรงงาน ไม่อยากให้อำนาจเฉพาะ แรงงานจาก 3 ประเทศ คือ พม่า กัมพูชา และ ลาว แต่ยังมีแรงงานจากประเทศอื่น ๆ ที่พร้อมจะทำงาน เช่น เวียดนาม บังคลาเทศ ถ้ามีนายจ้างชัดเจนและมีกระบวนการที่ดีและถูกต้อง มิเช่นนั้นถ้ามีเหตุการณ์แรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านตื่นตระหนกกลับประเทศจำนวนมาก จนมีผลกระทบกับผู้ประกอบการในประเทศไทยก็จะเกิดขึ้นอีกได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กาญจนา อยู่ยี่น (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร” ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวสูงสุด ได้แก่ ด้านการขาดแคลนแรงงาน รองลงมา ได้แก่ ด้านนโยบายการจัดการของผู้ประกอบการ และด้านความขยันและความอดทนของแรงงานต่างด้าว ตามลำดับ 2) การตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวที่สูงที่สุด ได้แก่ ความขยันและความอดทนของแรงงานต่างด้าวทำให้งานของท่านมีความเจริญรุ่งเรือง รองลงมา ได้แก่ ท่านมีการจ่ายค่าแรงงานให้กับแรงงานต่างด้าวเป็นรูปของตัวเงิน และกิจการมีปัญหาเรื่องการขาดแคลนแรงงาน ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ พบว่า ด้านลักษณะงานกับการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว ด้านลักษณะงานกับด้านความขยันอดทนของแรงงานต่างด้าว และ

ด้านการลักษณะงานกับด้านการขาดแคลนแรงงาน มีความสัมพันธ์กัน ด้านการขาดแคลนแรงงานกับการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว มีความสัมพันธ์กัน ส่วนด้านลักษณะงานกับด้านนโยบายการจัดการของผู้ประกอบการ มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้าม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) สมการทำนายการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ พบว่า ด้านลักษณะงานกับด้านนโยบายการจัดการของผู้ประกอบการ มีความสัมพันธ์กันกับการตัดสินใจจ้างแรงงานในระดับมาก และร่วมกันทำนายการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวได้ร้อยละ 38.20

กัญญา โพธิ์พันธุ์ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ การศึกษาการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ” ผลการศึกษาพบว่า ประเภทกิจการส่วนใหญ่เป็นธุรกิจอุตสาหกรรม จดทะเบียนก่อตั้งเป็นลักษณะบริษัทจำกัด มีทุนจดทะเบียนมากกว่า 200 ล้านบาท ระยะเวลาที่ดำเนินกิจการเฉลี่ย 16.35 ปี โดยผู้ถือหุ้นส่วนใหญ่เป็นคนไทย ส่วนแรงงานพบว่า ส่วนใหญ่ทำหน้าที่ฝ่ายผลิต มีลักษณะการจ้างงานเป็นการจ้างประจำ และจ้างชั่วคราว/ รายวัน ประกอบด้วยสัญชาติพม่า สัญชาติลาว และสัญชาติกัมพูชา อัตราค่าจ้างแรงงานต่างด้าวประมาณ 264 บาท/ วัน โดยทำงานระหว่างเวลา 8:00-17:00 น. และทำงานทุกวัน ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างงานแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการใน 3 ด้าน พบว่า ผู้ประกอบการมีความคิดเห็นด้านปัจจัยด้านเศรษฐกิจ โดยเฉพาะด้านการช่วยลดค่าใช้จ่ายของกิจการ และปัจจัยด้านแรงงาน คือ สามารถทำงานหนัก ไม่เกียจงานอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านภาครัฐมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ปัญหาและอุปสรรค ในการจ้างแรงงานต่างด้าว 2 ด้าน คือ ปัญหาด้านแรงงานโดยเฉพาะในด้านภาษาและการสื่อสาร และปัญหาด้านกฎหมาย คือ ขั้นตอนในการขึ้นทะเบียนและต่อใบอนุญาตทำงาน มีความยุ่งยากซับซ้อนและเสียเวลา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ธนะพงษ์ โพธิ์ปิติ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “จำนวนแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือจากประเทศพม่า ลาว และกัมพูชา ในอนาคตและความต้องการแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ สำหรับภาวะสังคมผู้สูงอายุ” ผลการศึกษาพบว่า จำนวนแรงงานต่างด้าวในอนาคตจะเพิ่มขึ้นปีละ 3.6 เปอร์เซ็นต์ หรือประมาณ 6 ล้านคน ในปี พ.ศ. 2572 และได้ประมาณความสามารถในการทดแทนกันระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าวด้วยฟังก์ชันการผลิตในระดับจังหวัดของประเทศไทยในรูปแบบคือบ ดัก กลาส พบว่า แรงงานต่างด้าว 1 คนมีความสามารถเท่ากับแรงงานไทย 0.58 คน นอกจากนี้จากการชุมนุมเลชันภายใต้แบบจำลองการเจริญเติบโตโซโลว์และแรมซี พบว่า แรงงานต่างด้าวไม่สามารถช่วยแก้ปัญหาการลดลงของ GDP ต่อหัวได้ในช่วง 40 ปีข้างหน้า ทั้งนี้เนื่องจากแรงงานต่างด้าวมีประสิทธิภาพการผลิตต่ำกว่าแรงงานไทย อีกทั้งแรงงานต่างด้าวทำให้สัดส่วนปัจจัยทุนต่อแรงงานต่ำลง

นิวัฒน์ ศรีโภก (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าว สัญชาติพม่าในอำเภอเมืองเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าและแนวทางแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่ทำงานในอำเภอเมืองเชียงใหม่ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทางด้านสังคมที่มีผลทำให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามีความต้องการย้ายถิ่น คือความหวังที่จะมีชีวิตที่ดีขึ้น ความเป็นอิสระ และความเมตตาเอื้ออาทรของคนไทย และปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจที่มีผลทำให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามีความต้องการย้ายถิ่นคือค่าใช้จ่ายในการเดินทางระหว่างไทยกับพม่า และความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจของเมืองเชียงใหม่ที่ดีกว่าจังหวัดอื่น ๆ และยังพบว่า ไม่ว่าจะปัจจัยในด้านสังคมและด้านเศรษฐกิจล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า และเนื่องจากปัญหาความไม่สงบสุขภายในประเทศพม่าเกิดความขัดแย้งของชนกลุ่มน้อยกลุ่มต่าง ๆ ในประเทศพม่า การถูกกดขี่ข่มเหงจากรัฐบาลทหารของพม่า ไม่มีความปลอดภัยในทรัพย์สิน ปัญหาจากยาเสพติด การเข้าออกระหว่างพม่ากับอำเภอเมืองเชียงใหม่ กฎหมายควบคุมคนต่างด้าวของไทย และการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว อัตราค่าจ้างแรงงานของอำเภอเมืองเชียงใหม่ สวัสดิการการรักษาพยาบาลของแรงงานต่างด้าว ค่าแรงขั้นต่ำที่รัฐบาลไทยกำหนด ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพ และค่าล่วงเวลาที่ได้รับ เป็นต้น ทำให้ปัจจัยเหล่านี้เป็นสาเหตุให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามีความต้องการที่จะอพยพเข้ามาอยู่ในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ และตามที่ต่าง ๆ ในประเทศไทย

บัญญัติ สาลี (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “แรงงานนอกระบบข้ามชาติ: พัฒนาการแรงงานข้ามชาติและระบบการจัดการแรงงานข้ามชาติในอาณาบริเวณชายแดนจังหวัดสุรินทร์” ผลการศึกษาพบว่า การศึกษาพบว่าแรงงานข้ามชาติเขมรในอาณาบริเวณจังหวัดสุรินทร์ซึ่งเป็นจังหวัดติดชายแดนมีพัฒนาการจากการทำงานในระบบเป็นนอกระบบเพิ่มขึ้น โดยลำดับลักษณะงานที่ทำมีทั้งอาชีพรับจ้างในสถานประกอบการและการรับจ้างอิสระการข้ามแดนของแรงงานข้ามชาติเขมรในจังหวัดสุรินทร์ถือเป็นเรื่องปกติและพึ่งพิงอยู่กับกระบวนการสร้างเครือข่ายของเมคซ์ฮอล (นายหน้า) คนเขมรแม้รัฐไทยจะสร้างกลไกเพื่อการจัดการแรงงานให้อยู่ในระบบตามจินตนาการของรัฐแต่ก็ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างที่ปรารถนาเนื่องจากความซับซ้อนซ่อนเงื่อนและเลือนไหลของผู้คนและความเป็นชายแดนที่อยู่เหนือจินตนาการของรัฐวาทกรรม “เถื่อน” ที่รัฐและสื่อมวลชนสร้างขึ้นเป็นการสร้างความตอกย้ำในเรื่องการหลีกเร้นอำนาจของรัฐ ระบบการสร้างความสัมพันธ์ของผู้คนทั้งไทยและเขมรที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติเขมรผ่านปฏิบัติการชีวิตประจำวันเป็นปัญหาที่ยากยิ่งในการจัดการของรัฐการจัดการตามกฎหมายของรัฐและการโต้แย้งด้วยการหลีกเร้นของแรงงานเขมรนอกระบบข้ามชาติเป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นประจำในอาณาบริเวณชายแดนจังหวัดสุรินทร์

สมยศ กองมนต์ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัญหาและผลกระทบจากแรงงานต่างด้าว สัญชาติพม่าในพื้นที่อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่” ผลการศึกษาพบว่า สาเหตุหรือปัจจัยที่ทำให้ แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าเดินทางเข้ามาพำนักอาศัยและทำงานอยู่ในพื้นที่อำเภอสันทราย จังหวัด เชียงใหม่ นั้นประกอบด้วย “ปัจจัยผลักดัน” และ “ปัจจัยดึงดูด” คือมีทั้งปัจจัยผลักดันภายในจาก สหภาพเมียนมาร์และปัจจัยดึงดูดภายนอกจากประเทศไทย เมื่อแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าได้เดินทางเข้ามาพำนักอาศัยและทำงานอยู่ในพื้นที่อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ได้ก่อให้เกิดปัญหา และผลกระทบต่อความมั่นคงด้านต่าง ๆ ให้กับประชาชนในพื้นที่ สำหรับปัญหาและผลกระทบต่อความมั่นคงทางสังคมที่เกิดจากแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ได้แก่ ปัญหาการก่ออาชญากรรม ปัญหาสุขภาพจิต ปัญหาการจรจร ปัญหาการทะเลาะวิวาท ปัญหาการก่อความเดือดร้อนรำคาญ ปัญหาด้านสุขอนามัยและสิ่งแวดล้อมในชุมชน และปัญหาการทางานผิดเงื่อนไขตามที่กฎหมาย อนุญาต สำหรับปัญหาและผลกระทบต่อความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจนั้น แรงงานต่างด้าวสัญชาติ พม่าได้ก่อให้เกิดผลกระทบทั้งทางด้านบวกและลบ โดยผลกระทบด้านบวกได้แก่ ช่วยแก้ไขปัญห การขาดแคลนแรงงาน ลดต้นทุนค่าใช้จ่ายให้กับนายจ้างหรือผู้ประกอบการ และเกิดการกระจาย รายได้ช่วยส่งเสริมหรือกระตุ้นเศรษฐกิจในพื้นที่ ส่วนผลกระทบทางด้านลบได้แก่ การแข่งขันหรือ อาชีพของคนไทย และเงินตราไหลออกนอกประเทศทำให้เกิดการสูญเสียทางเศรษฐกิจ ส่วนความมั่นคงทางการเมืองนั้น พบว่าแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไม่ได้สร้างปัญหาหรือ ผลกระทบต่อความมั่นคงทางการเมืองแต่อย่างใด เพราะแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าส่วนใหญ่ จะให้ความสำคัญในเรื่องของการทำงานและการแสวงหารายได้เพื่อการเลี้ยงชีพ เป็นหลัก ส่วนปัญหาและผลกระทบด้านอื่น ๆ ได้แก่ ปัญหาการควบคุมแรงงานต่างด้าวอพยพเคลื่อนย้าย เข้าสู่เมืองชั้นใน เนื่องจากปัจจุบันแรงงานเหล่านั้นมีสิทธิในการเดินทางได้อย่างอิสระ เสรี รวมถึง ปัญหาการสูญเสียงบประมาณทางการศึกษาที่จะต้องรับภาระจากการที่รัฐบาลเปิด โอกาส ทางการศึกษาให้กับบุตรหลานของแรงงานต่างด้าวได้เข้ารับการศึกษาในสถานศึกษาหรือ โรงเรียน ของภาครัฐ ซึ่งในอนาคตอาจเกิดปัญหาในเรื่องของการเรียกร้องสิทธิในด้านต่าง ๆ ตามมา ภายหลัง

สุภาวดี สุอุทัย (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การดำเนินการของภาครัฐด้านการจ้างงาน แรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษา ตลาดไท อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี” จากผลการศึกษาพบว่า 1) การดำเนินการของภาครัฐด้านการจ้างงานแรงงานต่างด้าว มีโครงสร้างการทำงานร่วมกันของ หน่วยงานแบบโครงสร้าง-หน้าที่ภายใต้ยุทธศาสตร์ทั้ง 7 ที่คณะอนุกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าว หลบหนีเข้าเมือง (กบร.) กำหนดด้านกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติในหน่วยงานรัฐ ปฏิสัมพันธ์ หรือการสื่อสารระหว่างหน่วยงานเป็นแนวราบระบบราชการ วิธีการนำนโยบาย

ไปปฏิบัติของหน่วยงานรัฐจะมีลักษณะต่างคนต่างทำ งบประมาณและทรัพยากรด้านการบริหารต่าง ๆ จะได้รับจากกระทรวงต้นสังกัดโดยตรง และมีการรายงานผล หรือปัญหาต่าง ๆ ไปยังกระทรวงต้นสังกัด และต่อที่ประชุม กปร. ที่กระทรวงแรงงาน ดังนั้นลักษณะการนำนโยบายไปปฏิบัติจึงมีรูปแบบเป็นอำนาจรวมศูนย์ที่ส่วนกลาง 2) ปัญหาการดำเนินงานได้แก่ ขั้นตอนการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐที่ขาดการบูรณาการการทำงานร่วมกัน ปัญหาความขัดแย้งของนโยบายสาธารณะอื่นในพื้นที่ 3) แนวทางในการแก้ไขดำเนินการของภาครัฐได้แก่ การลดความยุ่งยากซับซ้อนในการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยการจัดสถานที่ให้บริการแบบ One stop service เพื่อความรวดเร็ว และเป็นประโยชน์ต่อการให้บริการประชาชน ปัญหาด้านความขัดแย้งในวัตถุประสงค์ของนโยบายสาธารณะในพื้นที่สามารถแก้ไขได้โดยการบริหารจัดการกันเองในพื้นที่ การให้อำนาจการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวกับคณะกรรมการพิจารณาการทำงานคนต่างด้าวจังหวัดในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้เอง โดยไม่ต้องรอหารือกับส่วนกลางเหมือนปัจจุบัน

สุรพงษ์ กองจันทึก (2554) กล่าวว่า แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่น ได้มีผู้นำเสนอเอาไว้อย่างมากมาย เช่น 1) ทฤษฎีการย้ายถิ่นของ Ravenstien 2) ทฤษฎีผลักดันและดึงดูดของ Everett และ 3) ทฤษฎีความคาดหวังในรายได้ อย่างไรก็ตามนอกเหนือไปจากทฤษฎีอพยพย้ายถิ่นโดยทั่วไปที่นำมาใช้ในการอ้างอิงเพื่อการอธิบายการอพยพของประชากรแล้ว แต่เมื่อพิจารณาถึงประเด็นของการอพยพย้ายถิ่นของแรงงาน โดยเฉพาะก็มีความจำเป็นที่ต้องนำทฤษฎีทางประชากรศาสตร์และทางเศรษฐศาสตร์ที่ว่าด้วยการอพยพย้ายถิ่นของแรงงานเข้ามาร่วมอธิบายประกอบด้วย ซึ่งทำให้เกิดความเข้าใจถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดการอพยพของแรงงานได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ดังนั้นโดยสรุปการทบทวนวรรณกรรมในเรื่องต้นพบว่า ประเด็นของการอพยพของแรงงานต่างด้าว นั้นมีมูลเหตุมาจากหลายปัจจัย เช่น ปัจจัยภายในของแต่ละประเทศ แรงกดดันทางด้านเศรษฐกิจการเมือง สังคมหรือความต้องการรายได้และความมั่นคงให้กับชีวิต นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยดึงดูดที่เกิดจากประเทศไทย ซึ่งเป็นประเทศเป้าหมายในการเข้ามาค้าแรงงานของแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ แรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติประเทศเพื่อนบ้าน อาทิ สัญชาติพม่า สัญชาติกัมพูชา สัญชาติลาว ต้องประสบปัญหาของการถูกละเลยและไม่สามารถเข้าถึงการคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการด้านต่าง ๆ ในสังคมไทย นอกจากนี้แรงงานเหล่านี้ส่วนใหญ่มักจะประสบ ปัญหาในเรื่องของสถานภาพทางกฎหมาย ความไม่เข้าใจในกฎหมายการถูกโกงค่าแรง การมีระยะเวลาการทำงานมากกว่าที่กฎหมายแรงงานของไทยกำหนดไว้ และการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อแรงงานข้ามชาติและก่อให้เกิดผลกระทบต่อสังคมไทยตามมา ซึ่ง สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้โดยแท้จริงแล้วเป็นสิทธิที่แรงงานเหล่านี้พึงได้รับในฐานะที่เป็นมนุษย์คนหนึ่งและในฐานะเป็นผู้ใช้แรงงานนั่นเอง

วิชเลิศ อินทรวิเศษ (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การใช้แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรม อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี” ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1) ศึกษาการใช้แรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี โดยใช้ข้อมูลส่วนตัวของผู้ประกอบการที่เกิดจากความต้องการของสถานประกอบการในเรื่องต้นทุน ค่าแรง ซึ่งปกติแล้วสถานประกอบการไม่ได้เลือกแรงงานต่างด้าว แต่แรงงานไทยไม่ต้องการทำงานกับโรงงานที่มีความเสี่ยง มีอันตราย ความร้อนสูง จึงทำให้สถานประกอบการต้องนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาเสริมในการประกอบกิจการให้ทันต่อความต้องการของลูกค้า 2) ศึกษาถึงกลุ่มเครือข่ายและกระบวนการลักลอบขนแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่เข้ามาในพื้นที่โรงงานอุตสาหกรรม อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ซึ่งประกอบด้วยบุคคล 3 กลุ่ม คือ กลุ่มแรงงานกัมพูชา กลุ่มนายหน้า กลุ่มผู้ประกอบการ ทั้ง 3 กลุ่มนี้ มีความเกี่ยวข้องกัน เริ่มจากกลุ่มผู้ประกอบการมีความต้องการแรงงานที่มีค่าแรงถูกและเสี่ยงกับงานที่สถานประกอบการผลิต จึงเป็นที่มาของการว่าจ้างนายหน้าทั้งใน โรงงาน และนายหน้าที่สามารถหาแรงงานต่างด้าวได้ ทำให้ผู้ที่สนใจในการลักลอบขนแรงงานต่างด้าวเข้ามาในประเทศไทยมีจำนวนมากขึ้น และหาวิธีการรูปแบบต่าง ๆ เพื่อนำแรงงานต่างด้าวเข้าสู่สถานประกอบการ โดยขบวนการจะทำงานเป็นทีมและมีการเตรียมแผนเป็นอย่างดี ตั้งแต่การตรวจเส้นทาง การหาเช่ารถเพื่อไม่ให้ผิดสังเกต และการใช้เครื่องมือสื่อสารเทคโนโลยีที่ทันสมัยต่าง ๆ นำมาใช้ในการลักลอบขนแรงงานต่างด้าว กลุ่มแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา นั้นเกิดจากปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดซึ่งปัจจัยเหล่านี้ทำให้แรงงานกัมพูชา อพยพย้ายถิ่นฐานทำกินเพื่อได้มาทั้งความสุขทางกายและความสุขทางใจ 3) ศึกษาให้ทราบถึงผลกระทบของผู้ประกอบการอันเนื่องมาจากขบวนการลักลอบขนแรงงานต่างด้าวที่ไม่สามารถนำแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ในพื้นที่โรงงานอุตสาหกรรม อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อเป็นการป้องกันการขาดแคลนแรงงานในการประกอบกิจการ ซึ่งทำให้เกิดปัญหาที่รัฐบาลต้องเข้ามาช่วยพุงในสถานประกอบการที่ไม่สามารถผลิตงานได้หรืออาจจะต้องปิดกิจการไปในที่สุด

อริพงษ์ ทองแดง (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าว ตามมาตรฐานการจ้างแรงงานไทย ของผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่” ผลการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุระหว่าง 30-40 ปี ส่วนใหญ่เป็นเจ้าของกิจการ/ ผู้จัดการ มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี ส่วนใหญ่อยู่ในกิจการประเภทรับเหมาก่อสร้าง มีแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า และมีคนงานโดยมากมีใบอนุญาตแล้ว ปัญหาที่เกิดจากการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่ พบว่า โดยเฉลี่ยมีปัญหาจากการปฏิบัติงานเล็กน้อยแต่สามารถปฏิบัติได้ ด้านข้อเสนอแนะที่ผู้ประกอบการอยากให้มีการเพิ่มจำนวนแรงงานมากขึ้นเนื่องจากยังหาแรงงานไทยทดแทนไม่ได้ สำหรับแรงงานไร้ฝีมือ ควรที่จะมี

จุดรับลงขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวเพิ่มมากขึ้น นอกเหนือจากที่ต้องไปขึ้นทะเบียนที่จังหวัด
ที่ว่าการอำเภอ เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล การขึ้นทะเบียนทางอินเทอร์เน็ต น่าจะสะดวก
มากขึ้น และอยากให้มีการจ้างคนงานต่างชาติให้เหมือนกับคนไทย แต่ติดขัดในเรื่องการใช้ภาษา
ของคนต่างชาติและตัวผู้ประกอบการเองในการสื่อสาร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ โรงแรม ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. แบบของการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. การสุ่มตัวอย่างและขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

แบบของการวิจัย

ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ โรงแรม ในตำแหน่งต่าง ๆ ของสถานประกอบการ โรงแรม ในเขต เมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษา คือสถานประกอบการธุรกิจ โรงแรม ในเขตเมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัด ชลบุรี ที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว ตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป จำนวน 517 แห่ง
กลุ่มตัวอย่างคือ สถานประกอบการธุรกิจ โรงแรม ในเขตเมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัด ชลบุรี ที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว ตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป จำนวน 225 แห่ง

การสุ่มตัวอย่างและขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาเฉพาะสถานประกอบการ โรงแรม ในเขตเมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว ตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ในเขตเมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ดังนั้นสามารถกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการคำนวณ จากสูตรของ Yamane (1970) ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ระดับร้อยละ 95 ความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 ได้ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดย

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร = 517 แห่ง

e = 0.05 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

แทนค่า

$$n = \frac{517}{1 + 517(.05)^2} = 225$$

ดังนั้นขนาดของตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ 225 ตัวอย่าง (แห่ง)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษากรอบแนวความคิด ทฤษฎี และ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำชี้แนะจากคณะกรรมการที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ โดยคำถามมีลักษณะ แบบปลายปิด (Close-ended) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม ข้อมูลทั่วไป ของสถานประกอบการ โรงแรม ได้แก่ ประเภทของสถานประกอบการ ลักษณะการจัดทะเบียนทุนจดทะเบียน ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม ระยะเวลาดำเนินงานของสถานประกอบการ มาตรฐานของสถานประกอบการ โรงแรม จำนวนห้องพัก จำนวนแรงงาน ระบบการจ่ายเงินค่าจ้างแรงงานต่างด้าว ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกคำตอบ และแบบเติมคำ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว ในสถานประกอบการ โรงแรม ในเขตเมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

1. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ

- 1.1 ผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจของประเทศ
- 1.2 ปริมาณลูกค้าที่มารับบริการตามฤดูกาลหรือตามเทศกาล
- 1.3 ประหยัดค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการ
- 1.4 ช่วยลดค่าใช้จ่ายของกิจการ เช่น ต้นทุนแรงงาน
- 1.5 ต้องการขยายกิจการ

2. ปัจจัยด้านแรงงาน

- 2.1 แรงงานไทยมีปริมาณไม่เพียงพอต่อการจ้างงาน
- 2.2 การเลือกแรงงานต่างด้าวหาได้ง่ายไม่ยุ่งยาก
- 2.3 ไม่เลือกงานสามารถทำงานที่แรงงานไทยไม่ทำ
- 2.4 มีความนอบน้อมและปกครองง่าย
- 2.5 มีระเบียบวินัยและปฏิบัติตามกฎระเบียบ
- 2.6 ผลงานที่ได้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ
- 2.7 มีความซื่อสัตย์ไว้วางใจได้
- 2.8 ทักษะการทำงานของแรงงาน
- 2.9 มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย

3. ปัจจัยด้านกฎหมายและนโยบาย

- 3.1 มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย
- 3.2 ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการจ้างงาน
- 3.3 บทลงโทษสำหรับสถานประกอบการที่ไม่ปฏิบัติตามมาตรการ การจ้างแรงงาน

ต่างด้าว

- 3.4 อัตราค่าธรรมเนียมนิมนต์ใบอนุญาตทำงาน
- 3.5 การเปลี่ยนแปลงนโยบายการขึ้นทะเบียนและต่อใบอนุญาตทำงานบ่อยครั้ง
- 3.6 การควบคุมให้อยู่ภายใต้กฎหมายที่กำหนด
- 3.7 การกำหนดระยะเวลาให้สถานประกอบการ ประกาศรับสมัครแรงงานไทยก่อน

แรงงานต่างด้าว

- 3.8 ความชัดเจนเกี่ยวกับนโยบายการจ้างงานแรงงานต่างด้าว
- 3.9 มีหน่วยงานที่คอยสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือ
- 3.10 ระเบียบขั้นตอนในการติดต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 3.11 ค่าใช้จ่ายในการขอขึ้นทะเบียน
- 3.12 กฎหมายการจ้างแรงงานที่ถูกต้อง

ลักษณะแบบสอบถามเป็นการสอบถามความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า

(Ranking scale) ของการตัดสินใจ ออกเป็น 5 ระดับ ตามแนวทางของไลเคิร์ต (Likert's Scale)

ประกอบด้วยข้อความที่เป็นการให้ความสำคัญต่อการตัดสินใจ ต่อปัจจัยในแต่ละด้าน โดยแต่ละข้อกำหนดการให้คะแนนดังนี้

5 หมายความว่า มากที่สุด

4 หมายความว่า มาก

3 หมายความว่า ปานกลาง

2 หมายความว่า น้อย

1 หมายความว่า น้อยที่สุด

เกณฑ์การประเมินวัดค่าปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ
โรงแรมในตำแหน่งต่าง ๆ ในเขตเมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี มีอยู่ 5 ระดับ การแปล
ความหมายค่าเฉลี่ย โดยผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการของ เบส (มณฑล รอยตระกูล, 2546, หน้า 37) ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง ปัจจัยมีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ
ในตำแหน่งต่าง ๆ มากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง ปัจจัยมีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ
ในตำแหน่งต่าง ๆ มาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง ปัจจัยมีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ
ในตำแหน่งต่าง ๆ ปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง ปัจจัยมีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ
ในตำแหน่งต่าง ๆ น้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง ปัจจัยมีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ
ในตำแหน่งต่าง ๆ น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ
ในสถานประกอบการโรงแรม ในเขตเมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

1. แผนกส่วนหน้า

1.1 ผู้จัดการส่วนหน้า

1.2 หัวหน้าพนักงานส่วนหน้า

1.3 พนักงานต้อนรับส่วนหน้า

1.4 พนักงานรับโทรศัพท์

1.5 พนักงานขนสัมภาระ

2. แผนกแม่บ้าน

2.1 ผู้จัดการแผนกแม่บ้าน

2.2 ผู้จัดการแผนกซักรีด

2.3 หัวหน้าดูแลห้องพัก

- 2.4 พนักงานซักรีด
- 2.5 พนักงานดูแลห้องพัก
- 2.6 พนักงานทำความสะอาดห้องพัก
- 3. แผนกอาหารและเครื่องดื่ม
 - 3.1 พ่อครัว
 - 3.2 รองพ่อครัว
 - 3.3 หัวหน้าพ่อครัว
 - 3.4 ผู้จัดการแผนกอาหารและเครื่องดื่ม
 - 3.5 หัวหน้าพนักงานบริการ
 - 3.6 พนักงานผสมเครื่องดื่ม
 - 3.7 พนักงานบริการ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นการสอบถามความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Ranking scale) ของการตัดสินใจ ออกเป็น 5 ระดับ ตามแนวทางของไลเคิร์ต (Likert's scale) ประกอบด้วยข้อความที่เป็นการให้ความสำคัญต่อการตัดสินใจ ต่อปัจจัยในแต่ละด้าน โดยแต่ละข้อ กำหนดการให้คะแนนดังนี้

- 5 หมายความว่า มากที่สุด
- 4 หมายความว่า มาก
- 3 หมายความว่า ปานกลาง
- 2 หมายความว่า น้อย
- 1 หมายความว่า น้อยที่สุด

เกณฑ์การประเมินวัดระดับความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ โรงแรมในตำแหน่งต่าง ๆ ในเขตเมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี มีอยู่ 5 ระดับ การแปลความหมายค่าเฉลี่ย โดยผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการของ เบส (มณฑล รอยตระกูล, 2546) ดังนี้

- ระดับคะแนน 5 หมายถึง ระดับความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ ในตำแหน่งต่าง ๆ มากที่สุด
- ระดับคะแนน 4 หมายถึง ระดับความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ ในตำแหน่งต่าง ๆ มาก
- ระดับคะแนน 3 หมายถึง ระดับความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ ในตำแหน่งต่าง ๆ ปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง ระดับความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ
ในตำแหน่งต่าง ๆ น้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง ระดับความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ
ในตำแหน่งต่าง ๆ น้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามโดยมีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้ารายละเอียดต่าง ๆ จากหนังสือ เอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัย ที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ โรงแรม ในเขตเมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากหนังสือ วิธีการวิจัย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ โรงแรม ในเขตเมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ให้ครอบคลุมเนื้อหาในด้านต่าง ๆ
3. เป็นคำถามเกี่ยวกับความต้องการในตำแหน่งต่าง ๆ ในสถานประกอบการ โรงแรม ในเขตเมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ภาษาที่ใช้ และปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม
5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสร้างเครื่องมือ วิจัย และด้านการศึกษา เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง ของเนื้อหา พร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้องชัดเจนของภาษาที่ใช้
 - 5.1 ดร.ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์
 - 5.2 ดร.ธีทัต ตรีศิริโชติ
 - 5.3 ดร.สุภสิทธิ์ เลิศบัวสิน
6. วิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ โดย หาค่า IOC (Item-objective congruence index) ดัชนีความสอดคล้องได้ 0.5 จึงจะใช้ได้ (ประกายรัตน์ สุวรรณ และอมรวิทย์ วิเศษสงวน, 2555) โดยผู้เชี่ยวชาญทุกท่านให้คะแนนในทุกข้อคำถามเท่ากับ 1.0 สรุปได้ว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับเนื้อหา
7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบ จากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา ให้พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้ง และนำไปทดลอง (Tryout) เพื่อให้ได้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha

coefficients) (Cronbach, 1990) ซึ่งแบบสอบถามทั้งฉบับต้องมีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.7 ขึ้นไป ผลการวิเคราะห์พบว่า แบบสอบถามนี้มีผลรวมค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.880 สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากที่ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่เกี่ยวเนื่องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษากรอบแนวความคิดในการวิจัย โดยผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษา วิจัยครั้งนี้ อย่างเป็นขั้นตอนดังนี้

1. ทำหนังสือจาก วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงสถานประกอบการ โรงแรม ในเขตเมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล และสนับสนุนการวิจัย
2. ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามออกไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 225 ชุด โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามกรอกข้อมูลด้วยตัวเองทั้งหมด
3. จัดเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตัวเองภายใน 30 วัน
4. สามารถรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาจนครบ 225 ชุด
5. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถาม
6. จัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาประมวลผลและวิเคราะห์ด้วย โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยใช้วิธีการทางสถิติ มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ของครอนบัก (Cronbach, 1990)
2. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistical analysis) โดยใช้ ความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ โรงแรม ในเขตเมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยนำเสนอข้อมูลในตาราง ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เพื่ออธิบายข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ โรงแรม และความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ โรงแรม ในตำแหน่งต่าง ๆ ในเขตเมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยนำเสนอข้อมูลในตาราง

3. สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential statistical analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีการวิเคราะห์ค่าสถิติ ดังนี้

ตารางที่ 3-1 สถิติทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	สถิติวิเคราะห์
1. สถานประกอบการ โรงแรมที่มีลักษณะกิจการที่แตกต่างกันมีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ โรงแรมแตกต่างกัน	t-test และ F-test One-way ANOVA
2. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ แรงงาน และกฎหมาย มีผลต่อความต้องการด้านการจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ โรงแรม ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี	Multiple linear regression analysis
3. สถานประกอบการ โรงแรมที่มีลักษณะกิจการที่แตกต่างกันมีปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ โรงแรมแตกต่างกัน	t-test และ F-test One-way ANOVA

4. การตรวจสอบข้อกำหนด เกี่ยวกับค่าความคลาดเคลื่อนของการวิเคราะห์นั้น มีดังนี้ (พรสิน สุภวาลย์, 2559)

4.1 ค่าความคลาดเคลื่อน มีการแจกแจงแบบปกติซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้จะใช้ทฤษฎีแนวโน้มนำเข้าสู่ศูนย์กลาง (Central limit theorem) ซึ่งอธิบายไว้ว่า สำหรับประชากรใด ๆ แล้วเก็บตัวอย่างในจำนวนที่มากพอ ($n > 30$) การกระจายของค่าตัวอย่างดังกล่าวจะมีแนวโน้มใกล้เคียงกับการกระจายแบบปกติ (Normal distribution) เสมอ

4.2 ตัวแปรอิสระทุกตัวจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเอง โดยจะทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Testing multicollinearity) ซึ่งพิจารณาจากค่า Tolerance ถ้าค่า Tolerance น้อยกว่า 0.1 และพิจารณาจากค่า VIF (Variance inflation factor) ถ้าค่า VIF มากกว่า 10 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น

4.3 ข้อมูลจะต้องไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง (Autocorrelation) ซึ่งพิจารณาจากค่า Durbin-Watson จะต้องอยู่ระหว่าง 1.5-2.5

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ โรงแรม ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และลำดับในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

H_0	หมายถึง	สมมติฐานหลัก
H_1	หมายถึง	สมมติฐานรอง
\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
SD	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
SS	หมายถึง	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of squares)
MS	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean squares)
t	หมายถึง	ค่าสถิติในการแจกแจงแบบที
F	หมายถึง	ค่าสถิติในการแจกแจงแบบเอฟ
p	หมายถึง	ค่าความน่าจะเป็น
*, **	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ
R	หมายถึง	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การตัดสินใจ
B	หมายถึง	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Beta	หมายถึง	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้คือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ลักษณะของสถานประกอบการการธุรกิจ โรงแรม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการโรงแรม โดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ในสถานประกอบการโรงแรม โดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ Independent t-test ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และความถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ (Multiple linear regression)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ โรงแรม ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอด้วยตารางและคำบรรยายดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ลักษณะของสถานประกอบการการธุรกิจ โรงแรม

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของลักษณะของสถานประกอบการการธุรกิจ โรงแรม จำแนกตาม สัญชาติของเจ้าของกิจการ

สัญชาติของเจ้าของกิจการ	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
คนไทย	170	75.56
ต่างชาติ	55	24.44
รวม	225	100.00

จากตารางที่ 4-1 ลักษณะของสถานประกอบการการธุรกิจ โรงแรม จำแนกตามสัญชาติของเจ้าของกิจการ พบว่า ส่วนใหญ่เจ้าของกิจการเป็นคนไทย จำนวน 170 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 75.56 และเจ้าของกิจการเป็นชาวต่างชาติ จำนวน 55 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 24.44

ตารางที่ 4-2 จำนวนและร้อยละของลักษณะของสถานประกอบการการธุรกิจโรงแรม จำแนกตาม
มาตรฐานโรงแรม

มาตรฐานโรงแรม	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
ต่ำกว่าระดับ 3 ดาว	24	10.67
ระดับ 3 ดาว	81	36.00
ระดับ 4 ดาว	85	37.78
ระดับ 5 ดาว	35	15.55
รวม	225	100.00

จากตารางที่ 4-2 ลักษณะของสถานประกอบการการธุรกิจโรงแรม จำแนกตาม
มาตรฐานโรงแรม พบว่า ส่วนใหญ่มาตรฐานโรงแรมคือ ระดับ 4 ดาว จำนวน 85 แห่ง คิดเป็น
ร้อยละ 37.78 รองลงมาเป็นโรงแรมระดับ 3 ดาว จำนวน 81 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 36.00 โรงแรม
ระดับ 5 ดาว จำนวน 35 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 15.55 และเป็นโรงแรมต่ำกว่าระดับ 3 ดาว จำนวน
24 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 10.67

ตารางที่ 4-3 จำนวนและร้อยละของลักษณะของสถานประกอบการการธุรกิจโรงแรม จำแนกตาม
การจดทะเบียนก่อตั้ง

การจดทะเบียนก่อตั้ง	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
บุคคลธรรมดา	42	18.67
ห้างหุ้นส่วนจำกัด	47	20.89
บริษัทจำกัด	136	60.44
รวม	225	100.00

จากตารางที่ 4-3 ลักษณะของสถานประกอบการการธุรกิจโรงแรม จำแนกตาม
การจดทะเบียนก่อตั้ง พบว่า โดยส่วนใหญ่จดทะเบียนก่อตั้งเป็นบริษัทจำกัด จำนวน 136 แห่ง
คิดเป็นร้อยละ 60.44 รองลงมาจดทะเบียนก่อตั้งเป็นห้างหุ้นส่วนจำกัด จำนวน 47 แห่ง คิดเป็น
ร้อยละ 20.89 และจดทะเบียนก่อตั้งเป็นบุคคลธรรมดา จำนวน 42 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 18.67

ตารางที่ 4-4 จำนวนและร้อยละของลักษณะของสถานประกอบการธุรกิจโรงแรม จำแนกตาม
ทุนจดทะเบียนของกิจการ

ทุนจดทะเบียนของกิจการ	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
ไม่เกิน 1 ล้านบาท	25	11.11
1-5 ล้านบาท	95	42.22
5 ล้านบาท ขึ้นไป	105	46.67
รวม	225	100.00

จากตารางที่ 4-4 ลักษณะของสถานประกอบการธุรกิจโรงแรม จำแนกตาม
ทุนจดทะเบียนของกิจการ พบว่า โดยส่วนใหญ่มีทุนจดทะเบียน 5 ล้านบาท ขึ้นไป จำนวน 105 แห่ง
คิดเป็นร้อยละ 46.67 รองลงมา มีทุนจดทะเบียน 1-5 ล้านบาท จำนวน 95 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 42.22
และมีทุนจดทะเบียนไม่เกิน 1 ล้านบาท จำนวน 25 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 11.11

ตารางที่ 4-5 จำนวนและร้อยละของลักษณะของสถานประกอบการธุรกิจโรงแรม จำแนกตาม
ตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
เจ้าของกิจการ	41	18.22
ผู้แทนเจ้าของกิจการ	38	16.89
ผู้จัดการทั่วไป	51	22.67
ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	72	32.00
อื่น ๆ	23	10.22
รวม	225	100.00

จากตารางที่ 4-5 ลักษณะของสถานประกอบการธุรกิจโรงแรม จำแนกตาม
ตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า โดยส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นฝ่ายทรัพยากรบุคคล
จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00 รองลงมา มีตำแหน่งงานเป็นผู้จัดการทั่วไป จำนวน 51 คน
คิดเป็นร้อยละ 22.67 มีตำแหน่งงานเป็นเจ้าของกิจการ จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 18.22
มีตำแหน่งงานเป็นผู้แทนเจ้าของกิจการ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 16.89 และมีตำแหน่งงาน
อื่น ๆ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 10.22

ตารางที่ 4-6 จำนวนและร้อยละของลักษณะของสถานประกอบการการธุรกิจโรงแรม จำแนกตาม
ระยะเวลาการดำเนินงาน

ระยะเวลาการดำเนินงาน	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
ไม่เกิน 5 ปี	63	28.00
5-10 ปี	102	45.33
10 ปี ขึ้นไป	60	26.67
รวม	225	100.00

จากตารางที่ 4-6 ลักษณะของสถานประกอบการการธุรกิจโรงแรม จำแนกตามระยะเวลา
การดำเนินงาน พบว่า โดยส่วนใหญ่มีระยะเวลาการดำเนินงาน 5-10 ปี จำนวน 102 แห่ง
คิดเป็นร้อยละ 45.33 รองลงมามีระยะเวลาการดำเนินงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 63 แห่ง คิดเป็น
ร้อยละ 28.00 และมีระยะเวลาการดำเนินงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 60 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 26.67

ตารางที่ 4-7 จำนวนและร้อยละของลักษณะของสถานประกอบการการธุรกิจโรงแรม จำแนกตาม
จำนวนห้องพักของกิจการโรงแรม

จำนวนห้องพักของกิจการโรงแรม	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 50 ห้อง	32	14.22
50-100 ห้อง	69	30.67
100 ห้อง ขึ้นไป	124	55.11
รวม	225	100.00

จากตารางที่ 4-7 ลักษณะของสถานประกอบการการธุรกิจโรงแรม จำแนกตามจำนวน
ห้องพักของกิจการ โรงแรม พบว่า โดยส่วนใหญ่มีห้องพัก 100 ห้อง ขึ้นไป จำนวน 124 แห่ง คิดเป็น
ร้อยละ 55.11 รองลงมามีห้องพัก 50-100 ห้อง จำนวน 69 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 30.67 และมีห้องพัก
ต่ำกว่า 50 ห้อง จำนวน 32 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 14.22

ตารางที่ 4-8 จำนวนและร้อยละของลักษณะของสถานประกอบการการธุรกิจโรงแรม จำแนกตาม
จำนวนแรงงานในกิจการโรงแรม

จำนวนแรงงานในกิจการโรงแรม	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
น้อยกว่า 50 คน	50	22.22
51-100 คน	67	29.78
101-150 คน	47	20.89
150 คนขึ้นไป	61	27.11
รวม	225	100.00

จากตารางที่ 4-8 ลักษณะของสถานประกอบการการธุรกิจโรงแรม จำแนกตามจำนวน
แรงงานในกิจการโรงแรม พบว่า โดยส่วนใหญ่มีจำนวนแรงงาน 51-100 คน จำนวน 67 แห่ง
คิดเป็นร้อยละ 29.78 รองลงมา มีจำนวนแรงงาน 150 คนขึ้นไป จำนวน 61 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 27.11
มีจำนวนแรงงานน้อยกว่า 50 คน จำนวน 50 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 22.22 และมีจำนวนแรงงาน 101-
150 คน จำนวน 47 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 20.89

ตารางที่ 4-9 จำนวนและร้อยละของลักษณะของสถานประกอบการการธุรกิจโรงแรม จำแนกตาม
ระบบการจ่ายค่าจ้างของโรงแรม

ระบบการจ่ายค่าจ้างของโรงแรม	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
รายวัน	82	36.44
รายเดือน	140	62.22
อื่น ๆ	3	1.33
รวม	225	100.00

จากตารางที่ 4-9 ลักษณะของสถานประกอบการการธุรกิจโรงแรม จำแนกตามระบบ
การจ่ายค่าจ้างของโรงแรม พบว่า โดยส่วนใหญ่มีระบบการจ่ายค่าจ้างเป็นแบบรายเดือน จำนวน
140 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 62.22 รองลงมา มีระบบการจ่ายค่าจ้างเป็นแบบรายวัน จำนวน 82 แห่ง
คิดเป็นร้อยละ 36.44 และมีระบบการจ่ายค่าจ้างแบบอื่น ๆ จำนวน 3 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 1.33

ตารางที่ 4-10 จำนวนและร้อยละของลักษณะของสถานประกอบการธุรกิจโรงแรม จำแนกตาม
จำนวนแรงงานต่างด้าว

จำนวนแรงงานต่างด้าว	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
น้อยกว่า 10 คน	88	39.11
11-20 คน	70	31.11
21-30 คน	32	14.22
30 คนขึ้นไป	35	15.56
รวม	225	100.00

จากตารางที่ 4-10 ลักษณะของสถานประกอบการธุรกิจโรงแรม จำแนกตามจำนวน
แรงงานต่างด้าว พบว่า โดยส่วนใหญ่มีแรงงานต่างด้าวน้อยกว่า 10 คน จำนวน 88 แห่ง คิดเป็น
ร้อยละ 39.11 รองลงมามีแรงงานต่างด้าว 11-20 คน จำนวน 70 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 31.11 มีแรงงาน
ต่างด้าว 30 คนขึ้นไป จำนวน 35 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 15.56 และมีแรงงานต่างด้าว 21-30 คน จำนวน
32 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 14.22

ตารางที่ 4-11 จำนวนและร้อยละของลักษณะของสถานประกอบการธุรกิจโรงแรม จำแนกตาม
วิธีการที่ได้มาซึ่งแรงงานต่างด้าว

วิธีการที่ได้มาซึ่งแรงงานต่างด้าว	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
สำนักงานจัดหาแรงงานต่างด้าว	157	69.78
ติดต่อกับนายหน้า	92	40.89
นายหน้ามาติดต่อกับท่านเอง	79	35.11
ท่านติดต่อกับแรงงานต่างด้าวโดยตรง	84	37.33
แรงงานต่างด้าวมาติดต่อขอทำงานเอง	114	50.67
ท่านติดต่อผ่านคนรู้จัก เพื่อน หรือญาติ	55	24.44
คนรู้จัก เพื่อน หรือญาติมาติดต่อกับท่านเอง	55	24.44

จากตารางที่ 4-11 ลักษณะของสถานประกอบการธุรกิจโรงแรม จำแนกตามวิธีการ
ที่ได้มาซึ่งแรงงานต่างด้าว พบว่า โดยส่วนใหญ่ จะมากจากสำนักงานจัดหาแรงงานต่างด้าว จำนวน

157 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 69.78 รองลงมาแรงงานต่างด้าวมาติดต่อขอทำงานเอง จำนวน 114 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 50.67 ติดต่อกับนายหน้า จำนวน 92 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 40.89 ท่านติดต่อกับแรงงานต่างด้าวโดยตรง จำนวน 84 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 37.33 นายหน้ามาติดต่อกับท่านเอง จำนวน 79 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 35.11 ท่านติดต่อผ่านคนรู้จัก เพื่อน หรือญาติ และคนรู้จัก เพื่อน หรือญาติมาติดต่อกับท่านเอง ในจำนวนที่เท่ากันคือ 55 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 24.44

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการโรงแรม โดยรวมและรายด้าน

ตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการโรงแรม โดยรวม

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกจ้าง แรงงานต่างด้าว	n = 225		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ	3.84	.618	มาก	1
ปัจจัยด้านแรงงาน	3.59	.640	มาก	3
ปัจจัยด้านกฎหมาย	3.82	.694	มาก	2
รวม	3.74	.552	ระดับมาก	

จากตารางที่ 4-12 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการโรงแรม ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.74$) และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ลำดับที่หนึ่งคือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ($\bar{x} = 3.84$) ลำดับที่สองคือปัจจัยด้านกฎหมาย ($\bar{x} = 3.82$) และลำดับที่สามคือปัจจัยด้านแรงงาน ($\bar{x} = 3.59$)

ตารางที่ 4-13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว ในสถานประกอบการโรงแรม

ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ	n = 225		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ท่านคิดว่าภาวะเศรษฐกิจของประเทศมีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว	3.75	.852	มาก	5
2. ปริมาณลูกค้าที่เข้ามาใช้บริการตามฤดูกาลทำให้มีความต้องการแรงงานเพิ่ม	3.92	.798	มาก	2
3. การใช้แรงงานต่างด้าวทำให้โรงแรมสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากค่าแรงได้	3.83	.784	มาก	3
4. แรงงานต่างด้าวช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านต้นทุนแรงงานของโรงแรม	3.93	.864	มาก	1
5. โรงแรมมีความต้องการขยายกิจการ เช่น เพิ่มจำนวนห้อง หรือขยายสาขา	3.77	.945	มาก	4
รวม	3.84	.618	ระดับมาก	

จากตารางที่ 4-13 ปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการโรงแรม ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.84$) และรายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อ สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ลำดับที่หนึ่งคือ แรงงานต่างด้าวช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านต้นทุนแรงงานของ โรงแรม ($\bar{x} = 3.93$) ลำดับที่สองคือ ปริมาณลูกค้าที่เข้ามาใช้บริการตามฤดูกาลทำให้มีความต้องการแรงงานเพิ่ม ($\bar{x} = 3.92$) ลำดับที่สามคือ การใช้แรงงานต่างด้าวทำให้โรงแรมสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากค่าแรงได้ ($\bar{x} = 3.83$) ลำดับที่สี่คือ โรงแรมมีความต้องการขยายกิจการ เช่น เพิ่มจำนวนห้อง หรือขยายสาขา ($\bar{x} = 3.77$) และลำดับที่ห้าคือ ภาวะเศรษฐกิจของประเทศมีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว ($\bar{x} = 3.75$)

ตารางที่ 4-14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างปัจจัยด้านแรงงานที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการโรงแรม

ปัจจัยด้านแรงงาน	n = 225		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. แรงงานไทยมีปริมาณไม่เพียงพอต่อการจ้างงาน จึงทำให้โรงแรมต้องจ้างแรงงานต่างด้าว	3.40	1.130	มาก	8
2. ปัจจุบันการเลือกแรงงานต่างด้าวสามารถหาได้ง่ายและไม่ยุ่งยาก	3.34	.903	มาก	9
3. แรงงานต่างด้าวไม่ค่อยเลือกงาน สามารถทำงานที่แรงงานไทยไม่ทำได้	3.73	.987	มาก	2
4. แรงงานต่างด้าวมีความนอบน้อม เชื่อฟัง และปกครองง่าย	3.56	.890	มาก	7
5. แรงงานต่างด้าวมีระเบียบวินัย และปฏิบัติตามกฎระเบียบของกิจการ	3.65	.864	มาก	3
6. แรงงานต่างด้าวพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ	3.61	.827	มาก	4
7. แรงงานต่างด้าวที่อยู่ในสถานประกอบการมีความซื่อสัตย์ไว้วางใจได้	3.60	.865	มาก	5
8. แรงงานต่างด้าวสามารถฝึกฝนให้มีทักษะในการทำงานได้	3.59	.808	มาก	6
9. แรงงานต่างด้าวมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย	3.80	.781	มาก	1
รวม	3.59	.640	ระดับมาก	

จากตารางที่ 4-14 ปัจจัยด้านแรงงานที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการโรงแรม ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.59$) และรายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อ สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ลำดับที่หนึ่งคือ แรงงานต่างด้าวมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x} = 3.80$)

ลำดับที่สองคือ แรงงานต่างด้าวไม่ค่อยเลือกงาน สามารถทำงานที่แรงงานไทยไม่ทำได้ ($\bar{x} = 3.73$)
 ลำดับที่สามคือ แรงงานต่างด้าวมีระเบียบวินัย และปฏิบัติตามกฎระเบียบของกิจการ ($\bar{x} = 3.65$)
 ลำดับที่สี่คือ แรงงานต่างด้าวพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ และ
 ประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 3.61$) ลำดับที่ห้าคือ แรงงานต่างด้าวที่อยู่ในสถานประกอบการมีความซื่อสัตย์
 ไว้วางใจได้ ($\bar{x} = 3.60$) ลำดับที่หกคือ แรงงานต่างด้าวสามารถฝึกฝนให้มีทักษะในการทำงานได้
 ($\bar{x} = 3.59$) ลำดับที่เจ็ดคือ แรงงานต่างด้าวมีความนอบน้อม เชื่อฟัง และปกครองง่าย ($\bar{x} = 3.56$)
 ลำดับที่แปดคือ แรงงานไทยมีปริมาณไม่เพียงพอต่อการจ้างงาน จึงทำให้โรงแรมต้องจ้างแรงงาน
 ต่างด้าว ($\bar{x} = 3.40$) และลำดับที่เก้าคือ ปัจจุบันการเลือกแรงงานต่างด้าวสามารถหาได้ง่าย
 และไม่ยุ่งยาก ($\bar{x} = 3.34$)

ตารางที่ 4-15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของระดับความคิดเห็นของ
 กลุ่มตัวอย่างปัจจัยด้านกฎหมายที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว
 ในสถานประกอบการโรงแรม

ปัจจัยด้านกฎหมาย	n = 225		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ปัจจุบันไม่มีการกำหนดอัตราเงินค่าประกัน แรงงานต่างด้าว	3.51	.840	มาก	11
2. ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่าง ด้าวมีความเหมาะสม	3.71	.887	มาก	10
3. สำหรับผู้ประกอบการที่ไม่ปฏิบัติตามมาตรการ การจ้างแรงงานต่างด้าว จะมีบทลงโทษและให้ ระยะเวลาในการดำเนินการให้ถูกต้อง	3.78	.862	มาก	9
4. อัตราค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานแรงงาน ต่างด้าวมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	3.80	.844	มาก	7
5. การเปลี่ยนแปลงนโยบายการขึ้นทะเบียนและ ต่อใบอนุญาตทำงานไม่บ่อยจนเกินไป	3.89	.806	มาก	4
6. สามารถควบคุมแรงงานต่างด้าวให้อยู่ภายใต้ กฎหมายที่กำหนดได้	3.88	.845	มาก	5

ตารางที่ 4-15 (ต่อ)

ปัจจัยด้านกฎหมาย	n = 225		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
7. มีการกำหนดระยะเวลาให้ผู้ประกอบการ ประกาศรับสมัครงานแรงงานไทยก่อนแรงงาน ต่างด้าว	3.83	.839	มาก	6
8. มีความชัดเจนเกี่ยวกับนโยบายการจ้างงาน แรงงานต่างด้าว	3.92	.827	มาก	2
9. มีหน่วยงานที่คอยสนับสนุนให้ความช่วยเหลือ ในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว	3.77	.920	มาก	8
10. ระเบียบขั้นตอนในการติดต่อหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวไม่ยุ่งยาก	3.91	.879	มาก	3
11. ค่าใช้จ่ายในการขอขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว ไม่สูง	3.88	.839	มาก	5
12. ปัจจุบันมีกฎหมายการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ ชัดเจน เข้าใจง่าย	3.93	.868	มาก	1
รวม	3.82	.694	ระดับมาก	

จากตารางที่ 4-15 ปัจจัยด้านกฎหมายที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว
ในสถานประกอบการโรงแรม ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{x} = 3.82$) และรายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อ สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้
ลำดับที่หนึ่งคือ ปัจจุบันมีกฎหมายการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ชัดเจน เข้าใจง่าย ($\bar{x} = 3.93$)
ลำดับที่สองคือ มีความชัดเจนเกี่ยวกับนโยบายการจ้างงานแรงงานต่างด้าว ($\bar{x} = 3.92$) ลำดับที่สาม
คือ ระเบียบขั้นตอนในการติดต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวไม่ยุ่งยาก ($\bar{x} = 3.91$)
ลำดับที่สี่คือ การเปลี่ยนแปลงนโยบายการขึ้นทะเบียนและต่อใบอนุญาตทำงานไม่บ่อยจนเกินไป
($\bar{x} = 3.89$) ลำดับที่ห้าคือ สามารถควบคุมแรงงานต่างด้าวให้อยู่ภายใต้กฎหมายที่กำหนดได้ และ
ค่าใช้จ่ายในการขอขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวไม่สูง ($\bar{x} = 3.88$) ลำดับที่หกคือ มีการกำหนด
ระยะเวลาให้ผู้ประกอบการประกาศรับสมัครงานแรงงานไทยก่อนแรงงานต่างด้าว ($\bar{x} = 3.83$)
ลำดับที่เจ็ดคือ อัตราค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานแรงงานต่างด้าวมีความเหมาะสมกับ

สถานการณ์ปัจจุบัน ($\bar{x} = 3.80$) ลำดับที่แปดคือ มีหน่วยงานที่คอยสนับสนุนให้ความช่วยเหลือในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว ($\bar{x} = 3.77$) ลำดับที่เก้าคือ สำหรับผู้ประกอบการที่ไม่ปฏิบัติตามมาตรการการจ้างแรงงานต่างด้าว จะมีบทลงโทษและให้ระยะเวลาในการดำเนินการให้ถูกต้อง ($\bar{x} = 3.78$) ลำดับที่สิบคือ ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าวมีความเหมาะสม ($\bar{x} = 3.71$) และลำดับที่สิบเอ็ดคือ ปัจจุบันไม่มีการกำหนดอัตราเงินค่าประกันแรงงานต่างด้าว ($\bar{x} = 3.51$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ในสถานประกอบการโรงแรม โดยรวมและรายด้าน

ตารางที่ 4-16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ในสถานประกอบการโรงแรม โดยรวม

ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว	n = 225		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
แผนกต้อนรับ	2.43	.953	น้อย	3
แผนกแม่บ้าน	2.83	.744	ปานกลาง	1
แผนกอาหารและเครื่องดื่ม	2.55	.848	น้อย	2
รวม	2.61	.743	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-16 ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ในสถานประกอบการโรงแรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.61$) และรายแผนกอยู่ในระดับปานกลางและระดับน้อย สามารถเรียงลำดับความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ลำดับที่หนึ่งคือ แผนกแม่บ้าน ($\bar{x} = 2.83$) ลำดับที่สองคือ แผนกอาหารและเครื่องดื่ม ($\bar{x} = 2.55$) และลำดับที่สามคือ แผนกต้อนรับ ($\bar{x} = 2.43$)

ตารางที่ 4-17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของความต้องการจ้างแรงงาน
ต่างด้าวในแผนกต้อนรับ

ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว ในแผนกต้อนรับ	n = 225		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้จัดการส่วนหน้า	1.98	1.120	น้อย	5
2. หัวหน้าพนักงานส่วนหน้า	2.13	1.086	น้อย	4
3. พนักงานต้อนรับส่วนหน้า	2.27	1.139	น้อย	3
4. พนักงานรับโทรศัพท์	2.33	1.164	น้อย	2
5. พนักงานขนสัมภาระ	3.44	1.401	ปานกลาง	1
รวม	2.43	.953	ระดับน้อย	

จากตารางที่ 4-17 ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวในแผนกต้อนรับ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.43$) และรายตำแหน่งอยู่ในระดับปานกลางและระดับน้อย สามารถเรียงลำดับความต้องการจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ลำดับที่หนึ่งคือ พนักงานขนสัมภาระ ($\bar{x} = 3.44$) ลำดับที่สองคือ พนักงานรับโทรศัพท์ ($\bar{x} = 2.33$) ลำดับที่สามคือ พนักงานต้อนรับส่วนหน้า ($\bar{x} = 2.27$) ลำดับที่สี่คือ หัวหน้าพนักงานส่วนหน้า ($\bar{x} = 2.13$) และลำดับที่ห้าคือ ผู้จัดการส่วนหน้า ($\bar{x} = 1.98$)

ตารางที่ 4-18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของความต้องการจ้างแรงงาน
ต่างด้าวในแผนกแม่บ้าน

ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว ในแผนกแม่บ้าน	n = 225		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้จัดการแผนกแม่บ้าน	1.86	.951	น้อย	5
2. ผู้จัดการแผนกซักรีด	2.04	1.001	น้อย	4
3. หัวหน้าดูแลห้องพัก	2.27	1.045	น้อย	3
4. พนักงานซักรีด	3.44	1.160	มาก	2
5. พนักงานดูแลห้องพัก	3.44	1.263	มาก	2
6. พนักงานทำความสะอาดห้องพัก	3.96	1.139	มาก	1
รวม	2.83	.744	ระดับปานกลาง	

จากตารางที่ 4-18 ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวในแผนกแม่บ้าน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.83$) และรายตำแหน่งอยู่ในระดับมากและระดับน้อย สามารถเรียงลำดับความต้องการจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ลำดับที่หนึ่งคือ พนักงานทำความสะอาดห้องพัก ($\bar{x}=3.96$) ลำดับที่สองคือ พนักงานดูแลห้องพัก และพนักงานซักรีด ($\bar{x}=3.44$) ลำดับที่สามคือ หัวหน้าดูแลห้องพัก ($\bar{x}=2.27$) ลำดับที่สี่คือ ผู้จัดการแผนกซักรีด ($\bar{x}=2.04$) และลำดับที่ห้าคือ ผู้จัดการแผนกแม่บ้าน ($\bar{x}=1.86$)

ตารางที่ 4-19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวในแผนกอาหารและเครื่องดื่ม

ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว ในแผนกอาหารและเครื่องดื่ม	n = 225		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. พ่อครัว	2.12	1.085	น้อย	7
2. รองพ่อครัว	2.14	1.012	น้อย	6
3. หัวหน้าพ่อครัว	2.36	1.250	น้อย	4
4. ผู้จัดการแผนกอาหารและเครื่องดื่ม	2.23	1.105	น้อย	5
5. หัวหน้าพนักงานบริการ	2.42	1.107	น้อย	3
6. พนักงานผสมเครื่องดื่ม	3.10	1.159	ปานกลาง	2
7. พนักงานบริการ	3.47	1.228	มาก	1
รวม	2.55	.848	ระดับน้อย	

จากตารางที่ 4-19 ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวในแผนกอาหารและเครื่องดื่ม โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}=2.55$) และรายตำแหน่งอยู่ในระดับปานกลางและระดับน้อย สามารถเรียงลำดับความต้องการจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ลำดับที่หนึ่งคือ พนักงานบริการ ($\bar{x}=3.47$) ลำดับที่สองคือ พนักงานผสมเครื่องดื่ม ($\bar{x}=3.10$) ลำดับที่สามคือ หัวหน้าพนักงานบริการ ($\bar{x}=2.42$) ลำดับที่สี่คือ หัวหน้าพ่อครัว ($\bar{x}=2.36$) ลำดับที่ห้าคือ ผู้จัดการแผนกอาหารและเครื่องดื่ม ($\bar{x}=2.23$) ลำดับที่หกคือ รองพ่อครัว ($\bar{x}=2.14$) และลำดับที่เจ็ดคือ พ่อครัว ($\bar{x}=2.12$)

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ Independent t-test ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และความถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ (Multiple linear regression)

สมมติฐานที่ 1 สถานประกอบการโรงแรมที่มีลักษณะกิจการที่แตกต่างกัน มีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เจ้าของกิจการที่มีสัญชาติแตกต่างกัน มีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

H_0 : เจ้าของกิจการที่มีสัญชาติแตกต่างกัน มีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวไม่แตกต่างกัน

H_1 : เจ้าของกิจการที่มีสัญชาติแตกต่างกัน มีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว เมื่อจำแนกตามสัญชาติของเจ้าของกิจการ

สัญชาติของเจ้าของกิจการ		n	\bar{X}	SD	t	Sig. (2-tailed)
แผนกต้อนรับ	ชาวไทย	170	2.35	.934	-2.357	.019*
	ชาวต่างชาติ	55	2.69	.973		
แผนกแม่บ้าน	ชาวไทย	170	2.80	.734	-1.046	.296
	ชาวต่างชาติ	55	2.92	.774		
แผนกอาหารและเครื่องดื่ม	ชาวไทย	170	2.50	.873	-1.462	.145
	ชาวต่างชาติ	55	2.69	.755		
โดยภาพรวม	ชาวไทย	170	2.56	.736	-1.840	.067
	ชาวต่างชาติ	55	2.77	.747		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-20 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวเมื่อจำแนกตามสัญชาติของเจ้าของกิจการ โดยใช้สถิติ t-test พบว่า ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาในประเด็นย่อย พบว่า แตกต่างกัน ในแผนกต้อนรับ โดยเจ้าของกิจการที่เป็นชาวต่างชาติ ($\bar{X} = 2.69$) จะมีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว มากกว่า เจ้าของกิจการที่มีสัญชาติไทย ($\bar{X} = 2.35$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สมมติฐานที่ 1.2 มาตรฐานโรงแรมแตกต่างกัน มีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

H_0 : มาตรฐานโรงแรมแตกต่างกัน มีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวไม่แตกต่างกัน

H_1 : มาตรฐานโรงแรมแตกต่างกัน มีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว เมื่อจำแนกตามมาตรฐานโรงแรม

ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว	มาตรฐานโรงแรม	n	\bar{X}	SD	F	Sig. (2-tailed)
แผนกต้อนรับ	ต่ำกว่าระดับ 3 ดาว	24	2.43	.795	3.837	.010*
	ระดับ 3 ดาว	81	2.16	.818		
	ระดับ 4 ดาว	85	2.58	.996		
	ระดับ 5 ดาว	35	2.68	1.112		
	รวม	225	2.43	.953		
แผนกแม่บ้าน	ต่ำกว่าระดับ 3 ดาว	24	2.88	.703	2.611	.052
	ระดับ 3 ดาว	81	2.72	.702		
	ระดับ 4 ดาว	85	2.99	.766		
	ระดับ 5 ดาว	35	2.67	.759		
	รวม	225	2.83	.744		
แผนกอาหารและเครื่องดื่ม	ต่ำกว่าระดับ 3 ดาว	24	2.60	.655	3.121	.027*
	ระดับ 3 ดาว	81	2.34	.878		
	ระดับ 4 ดาว	85	2.73	.836		
	ระดับ 5 ดาว	35	2.57	.846		
	รวม	225	2.55	.848		
โดยภาพรวม	ต่ำกว่าระดับ 3 ดาว	24	2.65	.663	3.438	.018*
	ระดับ 3 ดาว	81	2.41	.687		
	ระดับ 4 ดาว	85	2.78	.746		
	ระดับ 5 ดาว	35	2.63	.831		
	รวม	225	2.61	.743		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-21 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว เมื่อจำแนกตามมาตรฐานโรงแรม โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวโดยภาพรวมแตกต่างกัน (Sig. = .018*) และเมื่อพิจารณา ในประเด็นย่อยก็แตกต่างกัน ในแผนกต้อนรับ (Sig. = .010*) และ แผนกอาหารและเครื่องดื่ม (Sig. = .027*) ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ตารางที่ 4-22 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว เมื่อจำแนกตามมาตรฐานโรงแรม

ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว		มาตรฐานโรงแรม			
		ต่ำกว่า ระดับ 3 ดาว	ระดับ 3 ดาว	ระดับ 4 ดาว	ระดับ 5 ดาว
แผนกต้อนรับ					
มาตรฐานโรงแรม	\bar{X}	2.43	2.16	2.58	2.43
ต่ำกว่าระดับ 3 ดาว	2.43	-	.27	-.15	-.25
ระดับ 3 ดาว	2.16		-	-.42	-.52
				(Sig. = .004**)	(Sig. = .007**)
ระดับ 4 ดาว	2.58			-	.15
ระดับ 5 ดาว	2.68				-
แผนกอาหารและเครื่องดื่ม					
มาตรฐานโรงแรม	\bar{X}	2.60	2.34	2.73	2.57
ต่ำกว่าระดับ 3 ดาว	2.60	-	.26	-.13	.03
ระดับ 3 ดาว	2.34		-	-.39	-.23
				(Sig. = .003**)	
ระดับ 4 ดาว	2.73			-	.16
ระดับ 5 ดาว	2.57				-

ตารางที่ 4-22 (ต่อ)

ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว		มาตรฐานโรงแรม			
		ต่ำกว่า ระดับ 3 ดาว	ระดับ 3 ดาว	ระดับ 4 ดาว	ระดับ 5 ดาว
โดยภาพรวม					
มาตรฐานโรงแรม	\bar{X}	2.65	2.41	2.78	2.63
ต่ำกว่าระดับ 3 ดาว	2.65	-	.23	-.13	.02
ระดับ 3 ดาว	2.41		-	-.36	-.22
				(Sig. = .002**)	
ระดับ 4 ดาว	2.78			-	.15
ระดับ 5 ดาว	2.63				-

** p < .01

จากตารางที่ 4-22 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว เมื่อจำแนกตามมาตรฐานโรงแรม โดยใช้สถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า

ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวในแผนกต้อนรับ ของ โรงแรมระดับ 3 ดาว มีน้อยกว่าโรงแรมระดับ 4 ดาว เท่ากับ 0.42 (Sig. = .004**) และความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวในแผนกต้อนรับ ของโรงแรมระดับ 3 ดาว มีน้อยกว่าโรงแรมระดับ 5 ดาว เท่ากับ 0.52 (Sig. = .007**) ที่ระดับนัยสำคัญ .01

ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวในแผนกอาหารและเครื่องดื่ม ของ โรงแรมระดับ 3 ดาว มีน้อยกว่าโรงแรมระดับ 4 ดาว เท่ากับ 0.39 (Sig. = .003**) ที่ระดับนัยสำคัญ .01

ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวโดยภาพรวมของ โรงแรมระดับ 3 ดาว มีน้อยกว่าโรงแรมระดับ 4 ดาว เท่ากับ 0.36 (Sig. = .002**) ที่ระดับนัยสำคัญ .01

สมมติฐานที่ 1.3 ทุนจดทะเบียนของกิจการ โรงแรมแตกต่างกัน มีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

H_0 : ทุนจดทะเบียนของกิจการ โรงแรมแตกต่างกัน มีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวไม่แตกต่างกัน

H_1 : ทุนจดทะเบียนของกิจการ โรงแรมแตกต่างกัน มีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว
เมื่อจำแนกตามทุนจดทะเบียนของกิจการ

ความต้องการ จ้างแรงงานต่างด้าว	ทุนจดทะเบียน ของกิจการ	n	\bar{X}	SD	F	Sig. (2-tailed)
แผนกต้อนรับ	ไม่เกิน 1 ล้านบาท	25	2.50	.806	2.889	.058
	1-5 ล้านบาท	95	2.59	.874		
	5 ล้านบาท ขึ้นไป	105	2.27	1.033		
	รวม	225	2.43	.953		
แผนกแม่บ้าน	ไม่เกิน 1 ล้านบาท	25	2.91	.689	6.189	.002**
	1-5 ล้านบาท	95	3.01	.676		
	5 ล้านบาท ขึ้นไป	105	2.65	.779		
	รวม	225	2.83	.744		
แผนกอาหาร และเครื่องดื่ม	ไม่เกิน 1 ล้านบาท	25	2.66	.708	5.999	.003**
	1-5 ล้านบาท	95	2.74	.785		
	5 ล้านบาท ขึ้นไป	105	2.35	.893		
	รวม	225	2.55	.848		
โดยภาพรวม	ไม่เกิน 1 ล้านบาท	25	2.70	.672	6.446	.002**
	1-5 ล้านบาท	95	2.79	.653		
	5 ล้านบาท ขึ้นไป	105	2.43	.796		
	รวม	225	2.61	.743		

** $p < .01$

จากตารางที่ 4-23 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวเมื่อจำแนกตามทุนจดทะเบียนของกิจการ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวโดยภาพรวมแตกต่างกัน (Sig. = .002**) และเมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยแตกต่างกัน ในแผนกแม่บ้าน (Sig. = .002**) และ แผนกอาหารและเครื่องดื่ม (Sig. = .003*) ที่ระดับนัยสำคัญ .01

ตารางที่ 4-24 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว
เมื่อจำแนกตามทุนจดทะเบียนของกิจการ

ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว		ทุนจดทะเบียนของกิจการ		
		ไม่เกิน 1 ล้านบาท	1-5 ล้านบาท	5 ล้านบาท ขึ้นไป
แผนกแม่บ้าน				
ทุนจดทะเบียนของกิจการ	\bar{X}	2.91	3.01	2.65
ไม่เกิน 1 ล้านบาท	2.91	-	-.10	.26
1-5 ล้านบาท	3.01		-	.36
				(Sig. = .001**)
5 ล้านบาท ขึ้นไป	2.65			-
แผนกอาหารและเครื่องดื่ม				
ทุนจดทะเบียนของกิจการ	\bar{X}	2.66	2.74	2.35
ไม่เกิน 1 ล้านบาท	2.66	-	-.09	.31
1-5 ล้านบาท	2.74		-	.39
				(Sig. = .001**)
5 ล้านบาท ขึ้นไป	2.35			-
โดยภาพรวม				
ทุนจดทะเบียนของกิจการ	\bar{X}	2.70	2.79	2.43
ไม่เกิน 1 ล้านบาท	2.70	-	-.09	.27
1-5 ล้านบาท	2.79		-	.36
				(Sig. = .001**)
5 ล้านบาท ขึ้นไป	2.43			-

** p < .01

จากตารางที่ 4-24 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว เมื่อจำแนกตามทุนจดทะเบียนของกิจการ โดยใช้สถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวโดยภาพรวมของโรงแรมที่มีทุนจดทะเบียน 1-5 ล้านบาท มีความต้องการมากกว่าโรงแรมที่มีทุนจดทะเบียน 5 ล้านบาทขึ้นไป เท่ากับ 0.36 (Sig. = .001**) ที่ระดับนัยสำคัญ .01

ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวในแผนกแม่บ้านของโรงแรมที่มีทุนจดทะเบียน 1-5 ล้านบาท มีความต้องการมากกว่าโรงแรมที่มีทุนจดทะเบียน 5 ล้านบาท ขึ้นไป เท่ากับ 0.39 (Sig. = .001**) ที่ระดับนัยสำคัญ .01

ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวในแผนกอาหารและเครื่องดื่มของโรงแรมที่มีทุนจดทะเบียน 1-5 ล้านบาท มีความต้องการมากกว่าโรงแรมที่มีทุนจดทะเบียน 5 ล้านบาท ขึ้นไป เท่ากับ 0.36 (Sig. = .001**) ที่ระดับนัยสำคัญ .01

สมมติฐานที่ 1.4 ระยะเวลาการดำเนินงานโครงการโรงแรมแตกต่างกัน มีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

H_0 : ระยะเวลาการดำเนินงานโครงการโรงแรมแตกต่างกัน มีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาการดำเนินงานโครงการโรงแรมแตกต่างกัน มีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว เมื่อจำแนกตามระยะเวลาการดำเนินงาน

ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว	ระยะเวลาการดำเนินงาน	n	\bar{X}	SD	F	Sig. (2-tailed)
แผนกต้อนรับ	ไม่เกิน 5 ปี	63	2.18	.768	3.183	.043*
	5-10 ปี	102	2.51	.988		
	10 ปี ขึ้นไป	60	2.56	1.030		
	รวม	225	2.43	.953		
แผนกแม่บ้าน	ไม่เกิน 5 ปี	63	2.74	.632	.676	.510
	5-10 ปี	102	2.86	.777		
	10 ปี ขึ้นไป	60	2.89	.797		
	รวม	225	2.83	.744		
แผนกอาหารและเครื่องดื่ม	ไม่เกิน 5 ปี	63	2.32	.804	3.684	.027*
	5-10 ปี	102	2.59	.838		
	10 ปี ขึ้นไป	60	2.72	.873		
	รวม	225	2.55	.848		

ตารางที่ 4-25 (ต่อ)

ความต้องการ จ้างแรงงานต่างด้าว	ระยะเวลาการ ดำเนินงาน	n	\bar{X}	SD	F	Sig. (2-tailed)
โดยภาพรวม	ไม่เกิน 5 ปี	63	2.42	.644	3.082	.048*
	5-10 ปี	102	2.66	.754		
	10 ปี ขึ้นไป	60	2.73	.791		
	รวม	225	2.61	.743		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-25 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว เมื่อจำแนกตามตามระยะเวลาการดำเนินงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวโดยภาพรวมแตกต่างกัน (Sig. = .048*) และเมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยแตกต่างกันในแผนกต้อนรับ (Sig. = .043*) และแผนกอาหารและเครื่องดื่ม (Sig. = .027*) ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ตารางที่ 4-26 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว เมื่อจำแนกตามระยะเวลาการดำเนินงาน

ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว		ระยะเวลาการดำเนินงาน		
		ไม่เกิน 5 ปี	5-10 ปี	10 ปี ขึ้นไป
แผนกต้อนรับ				
ระยะเวลาการดำเนินงาน	\bar{X}	2.18	2.51	2.56
ไม่เกิน 5 ปี	2.18	-	-0.33	-0.38
			(Sig. = .029*)	(Sig. = .026*)
5-10 ปี	2.51		-	-0.05
10 ปี ขึ้นไป	2.56			-

ตารางที่ 4-26 (ต่อ)

ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว		ระยะเวลาการดำเนินงาน		
		ไม่เกิน 5 ปี	5-10 ปี	10 ปี ขึ้นไป
แผนกอาหารและเครื่องดื่ม				
ระยะเวลาการดำเนินงาน	\bar{X}	2.32	2.59	2.72
ไม่เกิน 5 ปี	2.32	-	-.26 (Sig. = .050*)	-.40 (Sig. = .009**)
5-10 ปี	2.59		-	-.13
10 ปี ขึ้นไป	2.72			-
โดยภาพรวม				
ระยะเวลาการดำเนินงาน	\bar{X}	2.42	2.66	2.73
ไม่เกิน 5 ปี	2.42	-	-.23 (Sig. = .048*)	-.31 (Sig. = .020*)
5-10 ปี	2.66		-	-.08
10 ปี ขึ้นไป	2.73			-

* $p < .05$, ** $p < .01$

จากตารางที่ 4-26 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว เมื่อจำแนกตามระยะเวลาการดำเนินงาน โดยใช้สถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวโดยภาพรวมของโรงแรมที่มีระยะเวลาการดำเนินงานไม่เกิน 5 ปี มีความต้องการน้อยกว่า โรงแรมที่มีระยะเวลาการดำเนินงาน 5-10 ปี เท่ากับ 0.23 (Sig. = .048*) และ โรงแรมที่มีระยะเวลาการดำเนินงานไม่เกิน 5 ปี มีความต้องการน้อยกว่า โรงแรมที่มีระยะเวลาการดำเนินงาน 10 ปีขึ้นไป เท่ากับ 0.31 (Sig. = .020*) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวในแผนกต้อนรับของโรงแรมที่มีระยะเวลาการดำเนินงานไม่เกิน 5 ปี มีความต้องการน้อยกว่า โรงแรมที่มีระยะเวลาการดำเนินงาน 5-10 ปี เท่ากับ 0.33 (Sig. = .029*) และ โรงแรมที่มีระยะเวลาการดำเนินงานไม่เกิน 5 ปี มีความต้องการน้อยกว่า โรงแรมที่มีระยะเวลาการดำเนินงาน 10 ปีขึ้นไป เท่ากับ 0.38 (Sig. = .026*) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวในแผนกอาหารและเครื่องดื่มของโรงแรมที่มีระยะเวลาการดำเนินงานไม่เกิน 5 ปี มีความต้องการน้อยกว่า โรงแรมที่มีระยะเวลาการดำเนินงาน 5-10 ปี เท่ากับ 0.26 (Sig. = .050*) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 และ โรงแรมที่มีระยะเวลาการดำเนินงาน

กิจการไม่เกิน 5 ปี มีความต้องการน้อยกว่าโรงแรมที่มีระยะเวลาการดำเนินกิจการ 10 ปีขึ้นไป เท่ากับ 0.40 (Sig. = .009**) ที่ระดับนัยสำคัญ .01

สมมติฐานที่ 1.5 จำนวนห้องพักของกิจการ โรงแรมแตกต่างกัน มีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

H_0 : จำนวนห้องพักของกิจการ โรงแรมแตกต่างกัน มีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว ไม่แตกต่างกัน

H_1 : จำนวนห้องพักของกิจการ โรงแรมแตกต่างกัน มีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว เมื่อจำแนกตามจำนวนห้องพักของกิจการ

ความต้องการ จ้างแรงงานต่างด้าว	จำนวนห้องพัก	n	\bar{X}	SD	F	Sig. (2-tailed)
แผนกต้อนรับ	ต่ำกว่า 50 ห้อง	32	2.46	.832	1.163	.314
	50-100 ห้อง	69	2.57	.964		
	100 ห้อง ขึ้นไป	124	2.35	.974		
	รวม	225	2.43	.953		
แผนกแม่บ้าน	ต่ำกว่า 50 ห้อง	32	3.00	.692	3.075	.048*
	50-100 ห้อง	69	2.95	.730		
	100 ห้อง ขึ้นไป	124	2.72	.752		
	รวม	225	2.83	.744		
แผนกอาหาร และเครื่องดื่ม	ต่ำกว่า 50 ห้อง	32	2.71	.724	.746	.475
	50-100 ห้อง	69	2.56	.869		
	100 ห้อง ขึ้นไป	124	2.50	.867		
	รวม	225	2.55	.848		
โดยภาพรวม	ต่ำกว่า 50 ห้อง	32	2.73	.694	1.553	.214
	50-100 ห้อง	69	2.69	.753		
	100 ห้อง ขึ้นไป	124	2.53	.745		
	รวม	225	2.61	.743		

* p < .05

จากตารางที่ 4-27 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว เมื่อจำแนกตามจำนวนห้องพักของกิจการ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยนั้นแตกต่างกันในแผนกแม่บ้าน (Sig. = .048*) ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ตารางที่ 4-28 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว เมื่อจำแนกตามจำนวนห้องพักของกิจการ

ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว		จำนวนห้องพักของกิจการ		
		ต่ำกว่า 50 ห้อง	50-100 ห้อง	100 ห้อง ขึ้นไป
แผนกแม่บ้าน				
จำนวนห้องพักของกิจการ	\bar{X}	3.00	2.95	2.72
ต่ำกว่า 50 ห้อง	3.00	-	.05	.28
				(Sig. = .035*)
50-100 ห้อง	2.95		-	.23
				(Sig. = .041*)
100 ห้อง ขึ้นไป	2.72			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-28 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว เมื่อจำแนกตามจำนวนห้องพักของกิจการ โดยใช้สถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวในแผนกแม่บ้านของโรงแรมที่มีจำนวนห้องพักของกิจการต่ำกว่า 50 ห้อง มีความต้องการมากกว่า โรงแรมที่มีจำนวนห้องพัก 100 ห้อง ขึ้นไป เท่ากับ 0.28 (Sig. = .035*) และ โรงแรมที่มีจำนวนห้องพักของกิจการ 50-100 ห้อง มีความต้องการมากกว่า โรงแรมที่มีจำนวนห้องพัก 100 ห้อง ขึ้นไป เท่ากับ 0.23 (Sig. = .041*) ที่ระดับนัยสำคัญ .05

สมมติฐานที่ 1.6 จำนวนแรงงานในกิจการ โรงแรมแตกต่างกัน มีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

H_0 : จำนวนแรงงานในกิจการ โรงแรมแตกต่างกัน มีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวไม่แตกต่างกัน

H_1 : จำนวนแรงงานในกิจการ โรงแรมแตกต่างกัน มีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-29 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว เมื่อจำแนกตามจำนวนแรงงานในกิจการโรงแรม

ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว	จำนวนแรงงานในกิจการโรงแรม	n	\bar{X}	SD	F	Sig. (2-tailed)
แผนกต้อนรับ	น้อยกว่า 50 คน	50	2.32	.797	.843	.472
	51-100 คน	67	2.36	.846		
	101-150 คน	47	2.59	1.112		
	150 คนขึ้นไป	61	2.48	1.048		
	รวม	225	2.43	.953		
แผนกแม่บ้าน	น้อยกว่า 50 คน	50	2.88	.671	.437	.727
	51-100 คน	67	2.86	.768		
	101-150 คน	47	2.87	.717		
	150 คนขึ้นไป	61	2.74	.802		
	รวม	225	2.83	.744		
แผนกอาหารและเครื่องดื่ม	น้อยกว่า 50 คน	50	2.59	.885	.341	.796
	51-100 คน	67	2.49	.869		
	101-150 คน	47	2.64	.748		
	150 คนขึ้นไป	61	2.51	.880		
	รวม	225	2.55	.848		
โดยภาพรวม	น้อยกว่า 50 คน	50	2.61	.657	.330	.804
	51-100 คน	67	2.58	.753		
	101-150 คน	47	2.70	.763		
	150 คนขึ้นไป	61	2.58	.791		
	รวม	225	2.61	.743		

จากตารางที่ 4-29 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวเมื่อจำแนกตามแรงงานในกิจการโรงแรม โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยก็ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7 ระบบการจ่ายค่าจ้างของโรงแรมที่แตกต่างกัน มีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

H_0 : ระบบการจ่ายค่าจ้างของโรงแรมที่แตกต่างกัน มีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระบบการจ่ายค่าจ้างของโรงแรมที่แตกต่างกัน มีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-30 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว เมื่อจำแนกตามระบบการจ่ายค่าจ้างของโรงแรม

ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว	ระบบการจ่ายค่าจ้างของโรงแรม	n	\bar{X}	SD	F	Sig. (2-tailed)
แผนกต้อนรับ	รายวัน	82	2.95	.938	22.57	.000**
	รายเดือน	140	2.13	.837		
	อื่น ๆ	3	2.20	.529		
	รวม	225	2.43	.953		
แผนกแม่บ้าน	รายวัน	82	3.06	.649	6.767	.001**
	รายเดือน	140	2.69	.770		
	อื่น ๆ	3	3.17	.333		
	รวม	225	2.83	.744		
แผนกอาหารและเครื่องดื่ม	รายวัน	82	2.86	.710	9.331	.000**
	รายเดือน	140	2.37	.877		
	อื่น ๆ	3	2.52	.705		
	รวม	225	2.55	.848		
โดยภาพรวม	รายวัน	82	2.95	.643	15.31	.000**
	รายเดือน	140	2.41	.732		
	อื่น ๆ	3	2.65	.525		
	รวม	225	2.61	.743		

** $p < .01$

จากตารางที่ 4-30 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว เมื่อจำแนกตามระบบการจ่ายค่าจ้างของโรงแรม โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวโดยภาพรวมแตกต่างกัน (Sig. = .000**) และเมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยแตกต่างกันทุกแผนก ใน แผนกต้อนรับ (Sig. = .000**) ในแผนกแม่บ้าน (Sig. = .000**) และในแผนกอาหารและเครื่องดื่ม (Sig. = .000**) ที่ระดับนัยสำคัญ .01

ตารางที่ 4-31 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว เมื่อจำแนกตามระบบการจ่ายค่าจ้างของโรงแรม

ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว		ระบบการจ่ายค่าจ้างของโรงแรม		
		รายวัน	รายเดือน	อื่น ๆ
แผนกต้อนรับ				
ระบบการจ่ายค่าจ้างของโรงแรม	\bar{X}	2.95	2.13	2.20
รายวัน	2.95	-	.81	.75
			(Sig. = .000**)	(Sig. = .000**)
รายเดือน	2.13		-	-.07
อื่น ๆ	2.20			-
แผนกแม่บ้าน				
ระบบการจ่ายค่าจ้างของโรงแรม	\bar{X}	3.06	2.69	3.17
รายวัน	3.06	-	.36	-.11
			(Sig. = .000**)	
รายเดือน	2.69		-	-.47
อื่น ๆ	3.17			-
แผนกอาหารและเครื่องดื่ม				
ระบบการจ่ายค่าจ้างของโรงแรม	\bar{X}	2.86	2.37	2.52
รายวัน	2.86	-	.49	.34
			(Sig. = .000**)	
รายเดือน	2.37		-	-.16
อื่น ๆ	2.52			-

ตารางที่ 4-31 (ต่อ)

ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว		ระบบการจ่ายค่าจ้างของโรงแรม		
		รายวัน	รายเดือน	อื่น ๆ
โดยภาพรวม				
ระบบการจ่ายค่าจ้างของโรงแรม	\bar{X}	2.95	2.41	2.65
รายวัน	2.95	-	.54 (Sig. = .000**)	.30
รายเดือน	2.41		-	-.24
อื่น ๆ	2.65			-

** p < .01

จากตารางที่ 4-31 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว เมื่อจำแนกตามระบบการจ่ายค่าจ้างของโรงแรมโดยใช้สถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า

ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวในแผนกต้อนรับของโรงแรมที่มีระบบการจ่ายค่าจ้างแบบรายวัน มีความต้องการมากกว่า โรงแรมที่มีระบบการจ่ายค่าจ้างแบบรายเดือน เท่ากับ 0.81 (Sig. = .000**) และโรงแรมที่มีระบบการจ่ายค่าจ้างแบบรายวัน มีความต้องการมากกว่า โรงแรมที่มีระบบการจ่ายค่าจ้างแบบรายเดือน เท่ากับ 0.75 (Sig. = .000**) ที่ระดับนัยสำคัญ .01

ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวในแผนกแม่บ้านของโรงแรมที่มีระบบการจ่ายค่าจ้างแบบรายวัน มีความต้องการมากกว่า โรงแรมที่มีระบบการจ่ายค่าจ้างแบบรายเดือน เท่ากับ 0.36 (Sig. = .000**) ที่ระดับนัยสำคัญ .01

ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวในแผนกอาหารและเครื่องดื่มของโรงแรมที่มีระบบการจ่ายค่าจ้างแบบรายวัน มีความต้องการมากกว่า โรงแรมที่มีระบบการจ่ายค่าจ้างแบบรายเดือน เท่ากับ 0.49 (Sig. = .000**) ที่ระดับนัยสำคัญ .01

ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวโดยภาพรวมของโรงแรมที่มีระบบการจ่ายค่าจ้างแบบรายวัน มีความต้องการมากกว่า โรงแรมที่มีระบบการจ่ายค่าจ้างแบบรายเดือน เท่ากับ 0.54 (Sig. = .000**) ที่ระดับนัยสำคัญ .01

สมมติฐานที่ 1.8 จำนวนแรงงานต่างด้าวของโรงแรมแตกต่างกัน มีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

H_0 : จำนวนแรงงานต่างด้าวของโรงแรมแตกต่างกัน มีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวไม่แตกต่างกัน

H_1 : จำนวนแรงงานต่างด้าวของโรงแรมแตกต่างกัน มีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-32 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว เมื่อจำแนกตามจำนวนแรงงานต่างด้าวของโรงแรม

ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว	จำนวนแรงงานต่างด้าว	n	\bar{X}	SD	F	Sig. (2-tailed)
แผนกต้อนรับ	น้อยกว่า 10 คน	88	2.47	.880	1.489	.218
	11-20 คน	70	2.37	1.064		
	21-30 คน	32	2.68	1.030		
	30 คนขึ้นไป	35	2.22	.789		
	รวม	225	2.43	.953		
แผนกแม่บ้าน	น้อยกว่า 10 คน	88	2.87	.743	.135	.939
	11-20 คน	70	2.81	.803		
	21-30 คน	32	2.82	.512		
	30 คนขึ้นไป	35	2.79	.825		
	รวม	225	2.83	.744		
แผนกอาหารและเครื่องดื่ม	น้อยกว่า 10 คน	88	2.63	.842	1.181	.318
	11-20 คน	70	2.45	.956		
	21-30 คน	32	2.70	.736		
	30 คนขึ้นไป	35	2.42	.709		
	รวม	225	2.55	.848		

ตารางที่ 4-32 (ต่อ)

ความต้องการ จ้างแรงงานต่างด้าว	จำนวนแรงงาน ต่างด้าว	n	\bar{X}	SD	F	Sig. (2-tailed)
โดยภาพรวม	น้อยกว่า 10 คน	88	2.67	.683	.945	.420
	11-20 คน	70	2.55	.846		
	21-30 คน	32	2.73	.678		
	30 คนขึ้นไป	35	2.49	.722		
	รวม	225	2.61	.743		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-32 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้อการจ้างแรงงานต่างด้าวเมื่อจำแนกตามจำนวนแรงงานต่างด้าวของโรงแรม โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ความต้อการจ้างแรงงานต่างด้าวโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยก็ไม่แตกต่างเช่นเดียวกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ แรงงาน และกฎหมาย มีผลต่อความต้อการด้านการจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ โรงแรม ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

H_0 : ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ แรงงาน และกฎหมาย ไม่มีผลต่อความต้อการด้านการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ โรงแรม ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

H_1 : ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ แรงงาน และกฎหมาย มีผลต่อความต้อการด้านการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ โรงแรม ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 4-33 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเศรษฐกิจ
แรงงาน และกฎหมายที่มีผลต่อความต้องการด้านการจ้างแรงงานต่างด้าว
ของสถานประกอบการ โรงแรม ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

ปัจจัยที่มีผลต่อ ความต้องการ จ้างแรงงานต่างด้าว	ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว				Collinearity Statistics		
	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Tol.	VIF
	Coefficients		Coefficients				
	B	Std. error	Beta				
ค่าคงที่	-.136	.297		-.457	.648		
ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ	.160	.086	.134	1.859	.064	.615	1.625
ปัจจัยด้านแรงงาน	.213	.080	.183	2.650	.009**	.664	1.507
ปัจจัยด้านกฎหมาย	.358	.075	.335	4.783	.000**	.647	1.546
F-Value	31.324						
F-Prob (Sig.)	.000**						
R	.546						
R ²	.298						
Std.err of estimated	.62622						
Durbin-Watson	1.814						

** p < .01

จากตารางที่ 4-33 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเศรษฐกิจ แรงงาน และกฎหมายที่มีผลต่อความต้องการด้านการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ โรงแรม ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple linear regression) โดยใช้เทคนิค Enter พบว่า ปัจจัยด้านแรงงาน (Sig. = .009**) และปัจจัยด้านกฎหมาย (Sig. = .000**) มีผลต่อความต้องการด้านการจ้างแรงงานต่างด้าว ที่ระดับนัยสำคัญ .01 ในขณะที่ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (Sig. = .064) ไม่มีผลต่อความต้องการด้านการจ้างแรงงานต่างด้าว ที่ระดับนัยสำคัญ .05

จากการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระอันได้แก่ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านแรงงาน และปัจจัยด้านกฎหมาย จากค่า Tolerance (> 0.1) และ VIF (< 10) พบว่า

ปัจจัยดังกล่าวนี้ ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ส่วนค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.814 (อยู่ระหว่าง 1.5-2.5) แสดงว่า ค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าต่างเป็นอิสระต่อกัน

จากการพิจารณาความเหมาะสมของความถดถอยที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางข้างต้น พบว่า กลุ่มตัวแปรทั้งหมด อัน ได้แก่ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านแรงงาน และปัจจัยด้านกฎหมาย นั้นมีตัวแปรอย่างน้อยหนึ่งตัวที่มีผลต่อความต้องการด้านการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ โรงแรม ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี (F-Prob= 0.000**) โดยกลุ่มตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับความต้องการด้านการจ้างแรงงานต่างด้าวในระดับปานกลาง ($R = .546$) และสมการถดถอยมีความสามารถในการพยากรณ์ความต้องการด้านการจ้างแรงงานต่างด้าวได้ร้อยละ 29.8 ส่วนอีกร้อยละ 70.2 จะเป็นผลมาจากตัวแปรอื่น โดยสามารถสร้างตัวแบบของความสัมพันธ์จากสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบแนบคิบ (B) ได้ดังนี้คือ

$$\hat{Y} = -.136 + 0.213X_2^* + 0.358X_3^*$$

โดยที่

\hat{Y} หมายถึง ความต้องการด้านการจ้างแรงงานต่างด้าว

X_2 หมายถึง ปัจจัยด้านแรงงาน

X_3 หมายถึง ปัจจัยด้านกฎหมาย

จากสมการถดถอยข้างต้นสามารถอธิบายได้ว่า หากปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความต้องการด้านการจ้างแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้น 0.213 หน่วย และหากปัจจัยด้านกฎหมายเพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะทำให้ความต้องการด้านการจ้างแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้น 0.358 หน่วย

สมมติฐานที่ 3 สถานประกอบการ โรงแรมที่มีลักษณะกิจการที่แตกต่างกันมีปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ โรงแรมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.1 เจ้าของกิจการที่มีสัญชาติแตกต่างกันมีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

H_0 : เจ้าของกิจการที่มีสัญชาติแตกต่างกัน มีปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวไม่แตกต่างกัน

H_1 : เจ้าของกิจการที่มีสัญชาติแตกต่างกัน มีปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-34 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว
เมื่อจำแนกตามสัญชาติของเจ้าของกิจการ

สัญชาติของเจ้าของกิจการ		n	\bar{X}	SD	t	Sig. (2-tailed)
ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ	ชาวไทย	170	3.80	.603	-1.559	.120
	ชาวต่างชาติ	55	3.95	.658		
ปัจจัยด้านแรงงาน	ชาวไทย	170	3.58	.616	-.144	.886
	ชาวต่างชาติ	55	3.60	.715		
ปัจจัยด้านกฎหมาย	ชาวไทย	170	3.80	.662	-.549	.584
	ชาวต่างชาติ	55	3.86	.790		
โดยภาพรวม	ชาวไทย	170	3.73	.520	-.711	.478
	ชาวต่างชาติ	55	3.79	.645		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-34 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว เมื่อจำแนกตามสัญชาติของเจ้าของกิจการ โดยใช้สถิติ t-test พบว่า ปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ไม่แตกต่างเช่นเดียวกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

สมมติฐานที่ 3.2 มาตรฐานโรงแรมแตกต่างกันมีปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

H_0 : มาตรฐานโรงแรมแตกต่างกันมีปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวไม่แตกต่างกัน

H_1 : มาตรฐานโรงแรมแตกต่างกันมีปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-35 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว
เมื่อจำแนกตามมาตรฐานโรงแรม

ปัจจัยการตัดสินใจ	มาตรฐานโรงแรม	n	\bar{X}	SD	F	Sig. (2-tailed)
ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ	ต่ำกว่าระดับ 3 ดาว	24	3.68	.559	1.700	.168
	ระดับ 3 ดาว	81	3.76	.597		
	ระดับ 4 ดาว	85	3.92	.573		
	ระดับ 5 ดาว	35	3.91	.775		
	รวม	225	3.84	.618		
ปัจจัยด้านแรงงาน	ต่ำกว่าระดับ 3 ดาว	24	3.44	.555	3.642	.014*
	ระดับ 3 ดาว	81	3.60	.595		
	ระดับ 4 ดาว	85	3.72	.658		
	ระดับ 5 ดาว	35	3.33	.677		
	รวม	225	3.59	.640		
ปัจจัยด้านกฎหมาย	ต่ำกว่าระดับ 3 ดาว	24	3.70	.806	2.327	.076
	ระดับ 3 ดาว	81	3.68	.593		
	ระดับ 4 ดาว	85	3.94	.662		
	ระดับ 5 ดาว	35	3.92	.853		
	รวม	225	3.82	.694		
โดยภาพรวม	ต่ำกว่าระดับ 3 ดาว	24	3.61	.488	2.300	.078
	ระดับ 3 ดาว	81	3.67	.487		
	ระดับ 4 ดาว	85	3.86	.540		
	ระดับ 5 ดาว	35	3.71	.712		
	รวม	225	3.74	.552		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-35 การเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว เมื่อจำแนกตามมาตรฐานโรงแรม โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยแตกต่างกันในปัจจัยด้านแรงงาน (Sig. = .014*) ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ตารางที่ 4-36 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงาน
ต่างดาว เมื่อจำแนกตามมาตรฐานโรงแรม

ปัจจัยการตัดสินใจ		มาตรฐานโรงแรม			
		ต่ำกว่า ระดับ 3 ดาว	ระดับ 3 ดาว	ระดับ 4 ดาว	ระดับ 5 ดาว
ปัจจัยด้านแรงงาน					
มาตรฐานโรงแรม	\bar{X}	3.44	3.60	3.72	3.33
ต่ำกว่าระดับ 3 ดาว	3.44	-	-.15	-.28	.10
ระดับ 3 ดาว	3.60		-	-.12	.27
ระดับ 4 ดาว	3.72			-	.39
ระดับ 5 ดาว	3.33				-

* $p < .05$, ** $p < .01$

จากตารางที่ 4-36 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างดาว เมื่อจำแนกตามมาตรฐานโรงแรม โดยใช้สถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่าระดับปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างดาวด้านแรงงานของโรงแรมระดับ 3 ดาว มีมากกว่าโรงแรมระดับ 5 ดาว เท่ากับ 0.27 (Sig. = .038*) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 และระดับปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างดาวด้านแรงงาน ของโรงแรมระดับ 4 ดาว มีมากกว่าโรงแรมระดับ 5 ดาว เท่ากับ 0.39 (Sig. = .002**) ที่ระดับนัยสำคัญ .01

สมมติฐานที่ 3.3 ทุนจดทะเบียนของกิจการ โรงแรมแตกต่างกันมีปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างดาวแตกต่างกัน

H_0 : ทุนจดทะเบียนของกิจการ โรงแรมแตกต่างกันมีปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างดาวไม่แตกต่างกัน

H_1 : ทุนจดทะเบียนของกิจการ โรงแรมแตกต่างกันมีปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างดาวแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-37 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว
เมื่อจำแนกตามทุนจดทะเบียนของกิจการ

ปัจจัยการตัดสินใจ	ทุนจดทะเบียน ของกิจการ	n	\bar{X}	SD	F	Sig. (2-tailed)
ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ	ไม่เกิน 1 ล้านบาท	25	3.72	.532	.618	.540
	1-5 ล้านบาท	95	3.87	.567		
	5 ล้านบาท ขึ้นไป	105	3.83	.680		
	รวม	225	3.84	.618		
ปัจจัยด้านแรงงาน	ไม่เกิน 1 ล้านบาท	25	3.46	.626	3.260	.040*
	1-5 ล้านบาท	95	3.71	.639		
	5 ล้านบาท ขึ้นไป	105	3.50	.631		
	รวม	225	3.59	.640		
ปัจจัยด้านกฎหมาย	ไม่เกิน 1 ล้านบาท	25	3.72	.804	.383	.682
	1-5 ล้านบาท	95	3.85	.647		
	5 ล้านบาท ขึ้นไป	105	3.81	.712		
	รวม	225	3.82	.694		
โดยภาพรวม	ไม่เกิน 1 ล้านบาท	25	3.63	.517	1.408	.247
	1-5 ล้านบาท	95	3.81	.520		
	5 ล้านบาท ขึ้นไป	105	3.71	.585		
	รวม	225	3.74	.552		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-37 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว เมื่อจำแนกตามตามทุนจดทะเบียนของกิจการ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยแตกต่างกันในปัจจัยด้านแรงงาน (Sig. = .040*) ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ตารางที่ 4-38 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว เมื่อจำแนกตามทุนจดทะเบียนของกิจการ

ปัจจัยการตัดสินใจ		ทุนจดทะเบียนของกิจการ		
		ไม่เกิน 1 ล้านบาท	1-5 ล้านบาท	5 ล้านบาทขึ้นไป
ปัจจัยด้านแรงงาน				
ทุนจดทะเบียนของกิจการ	\bar{X}	3.46	3.71	3.50
ไม่เกิน 1 ล้านบาท	3.46	-	-	-
1-5 ล้านบาท	3.71		-	.21
				(Sig. = .022*)
5 ล้านบาทขึ้นไป	3.50			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-38 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว เมื่อจำแนกตามทุนจดทะเบียนของกิจการ โดยใช้สถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า

ระดับปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวด้านแรงงานของโรงแรมที่มีทุนจดทะเบียน 1-5 ล้านบาท มีระดับปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวด้านแรงงานมากกว่าโรงแรมที่มีทุนจดทะเบียน 5 ล้านบาทขึ้นไป เท่ากับ 0.21 (Sig. = .022*) ที่ระดับนัยสำคัญ .05

สมมติฐานที่ 3.4 ระยะเวลาการดำเนินกิจการ โรงแรมแตกต่างกันมีปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

H_0 : ระยะเวลาการดำเนินกิจการ โรงแรมแตกต่างกันมีปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาการดำเนินกิจการ โรงแรมแตกต่างกันมีปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-39 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว
เมื่อจำแนกตามระยะเวลาการดำเนินงาน

ปัจจัยการตัดสินใจ	ระยะเวลาการดำเนินงาน	n	\bar{X}	SD	F	Sig. (2-tailed)
ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ	ไม่เกิน 5 ปี	63	3.75	.555	1.153	.318
	5-10 ปี	102	3.90	.615		
	10 ปี ขึ้นไป	60	3.82	.682		
	รวม	225	3.84	.618		
ปัจจัยด้านแรงงาน	ไม่เกิน 5 ปี	63	3.56	.634	.238	.788
	5-10 ปี	102	3.58	.653		
	10 ปี ขึ้นไป	60	3.64	.632		
	รวม	225	3.59	.640		
ปัจจัยด้านกฎหมาย	ไม่เกิน 5 ปี	63	3.62	.621	3.745	.025*
	5-10 ปี	102	3.87	.692		
	10 ปี ขึ้นไป	60	3.94	.738		
	รวม	225	3.82	.694		
โดยภาพรวม	ไม่เกิน 5 ปี	63	3.63	.528	2.017	.135
	5-10 ปี	102	3.77	.564		
	10 ปี ขึ้นไป	60	3.81	.546		
	รวม	225	3.74	.552		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-39 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว เมื่อจำแนกตามระยะเวลาการดำเนินงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยแตกต่างกันในปัจจัยด้านกฎหมาย (Sig. = .025*) ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ตารางที่ 4-40 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงาน
ต่างด้าว เมื่อจำแนกตามระยะเวลาการดำเนินงาน

ปัจจัยการตัดสินใจ		ระยะเวลาการดำเนินงาน		
		ไม่เกิน 5 ปี	5-10 ปี	10 ปี ขึ้นไป
ปัจจัยด้านกฎหมาย				
ระยะเวลาการดำเนินงาน	\bar{X}	3.62	3.87	3.94
ไม่เกิน 5 ปี	3.62	-	-0.25 (Sig. = .026*)	-0.31 (Sig. = .012*)
5-10 ปี	3.87		-	-
10 ปี ขึ้นไป	3.94			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-40 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว เมื่อจำแนกตามระยะเวลาการดำเนินงาน โดยใช้สถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า

ระดับปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวด้านกฎหมายของโรงแรมที่มีระยะเวลาการดำเนินงานไม่เกิน 5 ปี มีระดับปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวด้านกฎหมายน้อยกว่า โรงแรมที่มีระยะเวลาการดำเนินงาน 5-10 ปี เท่ากับ 0.25 (Sig. = .026*) และน้อยกว่าโรงแรมที่มีระยะเวลาการดำเนินงาน 10 ปีขึ้นไป เท่ากับ 0.31 (Sig. = .012*) ที่ระดับนัยสำคัญ .05

สมมติฐานที่ 3.5 จำนวนห้องพักของกิจการโรงแรมแตกต่างกันมีปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

H_0 : จำนวนห้องพักของกิจการโรงแรมแตกต่างกันมีปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวไม่แตกต่างกัน

H_1 : จำนวนห้องพักของกิจการโรงแรมแตกต่างกันมีปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-41 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว เมื่อจำแนกตามจำนวนห้องพักของกิจการ

ปัจจัยการตัดสินใจ	จำนวนห้องพัก	n	\bar{X}	SD	F	Sig. (2-tailed)
ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ	ต่ำกว่า 50 ห้อง	32	3.64	.517	1.825	.164
	50-100 ห้อง	69	3.87	.575		
	100 ห้อง ขึ้นไป	124	3.87	.660		
	รวม	225	3.84	.618		
ปัจจัยด้านแรงงาน	ต่ำกว่า 50 ห้อง	32	3.42	.501	2.045	.132
	50-100 ห้อง	69	3.69	.638		
	100 ห้อง ขึ้นไป	124	3.57	.667		
	รวม	225	3.59	.640		
ปัจจัยด้านกฎหมาย	ต่ำกว่า 50 ห้อง	32	3.61	.686	1.836	.162
	50-100 ห้อง	69	3.81	.626		
	100 ห้อง ขึ้นไป	124	3.88	.727		
	รวม	225	3.82	.694		
โดยภาพรวม	ต่ำกว่า 50 ห้อง	32	3.55	.424	2.203	.113
	50-100 ห้อง	69	3.78	.497		
	100 ห้อง ขึ้นไป	124	3.77	.602		
	รวม	225	3.74	.552		

จากตารางที่ 4-41 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว เมื่อจำแนกตามจำนวนห้องพักของกิจการ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยก็ไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

สมมติฐานที่ 3.6 จำนวนแรงงานในกิจการ โรงแรมแตกต่างกันมีปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างค่าวแตกต่างกัน

H_0 : จำนวนแรงงานในกิจการ โรงแรมแตกต่างกันมีปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างค่าวไม่แตกต่างกัน

H_1 : จำนวนแรงงานในกิจการ โรงแรมแตกต่างกันมีปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างค่าวแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-42 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างค่าวเมื่อจำแนกตามจำนวนแรงงานในกิจการ โรงแรม

ปัจจัยการตัดสินใจ	จำนวนแรงงาน ในกิจการโรงแรม	n	\bar{X}	SD	F	Sig. (2-tailed)
ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ	น้อยกว่า 50 คน	50	3.66	.518	3.820	.011*
	51-100 คน	67	3.76	.637		
	101-150 คน	47	4.02	.523		
	150 คนขึ้นไป	61	3.93	.695		
	รวม	225	3.84	.618		
ปัจจัยด้านแรงงาน	น้อยกว่า 50 คน	50	3.45	.503	1.692	.170
	51-100 คน	67	3.67	.656		
	101-150 คน	47	3.70	.633		
	150 คนขึ้นไป	61	3.53	.713		
	รวม	225	3.59	.640		
ปัจจัยด้านกฎหมาย	น้อยกว่า 50 คน	50	3.56	.629	4.604	.004**
	51-100 คน	67	3.75	.632		
	101-150 คน	47	3.99	.597		
	150 คนขึ้นไป	61	3.97	.811		
	รวม	225	3.82	.694		

ตารางที่ 4-42 (ต่อ)

ปัจจัยการตัดสินใจ	จำนวนแรงงาน ในกิจการโรงแรม	n	\bar{X}	SD	F	Sig. (2-tailed)
โดยภาพรวม	น้อยกว่า 50 คน	50	3.54	.398	3.817	.011*
	51-100 คน	67	3.72	.528		
	101-150 คน	47	3.89	.513		
	150 คนขึ้นไป	61	3.81	.667		
	รวม	225	3.74	.552		

* p < .05, ** p < .01

จากตารางที่ 4-42 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว เมื่อจำแนกตามแรงงานในกิจการโรงแรม โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวโดยภาพรวมแตกต่างกัน (Sig. = .011*) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 และเมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยแตกต่างกันในปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (Sig. = .011*) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 และปัจจัยด้านกฎหมาย (Sig. = .004**) ที่ระดับนัยสำคัญ .01

ตารางที่ 4-43 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว เมื่อจำแนกตามจำนวนแรงงานในกิจการโรงแรม

ปัจจัยการตัดสินใจ		จำนวนแรงงานในกิจการโรงแรม				
		น้อยกว่า 50 คน	51-100 คน	101-150 คน	150 คนขึ้นไป	
ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ						
จำนวนแรงงานในกิจการ	\bar{X}	3.66	3.76	4.02	3.93	
น้อยกว่า 50 คน	3.66	-	-.10	-.36	-.27	(Sig. = .003**) (Sig. = .018*)
51-100 คน	3.76		-	-.26	-.17	(Sig. = .022*)
101-150 คน	4.02			-	.09	
150 คนขึ้นไป	3.93				-	

ตารางที่ 4-43 (ต่อ)

ปัจจัยการตัดสินใจ		จำนวนแรงงานในกิจการโรงแรม			
		น้อยกว่า 50 คน	51-100 คน	101-150 คน	150 คนขึ้นไป
ปัจจัยด้านกฎหมาย					
จำนวนแรงงานในกิจการ	\bar{X}	3.56	3.75	3.99	3.97
น้อยกว่า 50 คน	3.56	-	-0.19	-0.42	-0.41
				(Sig. = .002**)	(Sig. = .002**)
51-100 คน	3.75		-	-0.24	-0.22
101-150 คน	3.99			-	.14
150 คนขึ้นไป	3.97				-
โดยภาพรวม					
จำนวนแรงงานในกิจการ	\bar{X}	3.54	3.72	3.89	3.81
น้อยกว่า 50 คน	3.54	-	-0.18	-0.35	-0.27
				(Sig. = .002**)	(Sig. = .010**)
51-100 คน	3.72		-	-0.17	-0.09
101-150 คน	3.89			-	.08
150 คนขึ้นไป	3.81				-

* $p < .05$, ** $p < .01$

จากตารางที่ 4-43 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว เมื่อจำแนกตามจำนวนแรงงานในกิจการโรงแรม โดยใช้สถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า

ระดับปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวด้านเศรษฐกิจของโรงแรมที่มีจำนวนแรงงานในกิจการโรงแรม 101-150 คน มีระดับปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวเศรษฐกิจมากกว่าโรงแรมที่มีจำนวนแรงงานน้อยกว่า 50 คน และมีแรงงาน 51-100 คน เท่ากับ 0.36 (Sig. = .003**) และ 0.26 (Sig. = .002**) ที่ระดับนัยสำคัญ .01 ตามลำดับ และโรงแรมที่มีจำนวนแรงงานในกิจการโรงแรม 150 คนขึ้นไป มีระดับปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวเศรษฐกิจมากกว่าโรงแรมที่มีจำนวนแรงงานน้อยกว่า 50 คน เท่ากับ 0.27 (Sig. = .018*) ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ระดับปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวด้านกฎหมายของโรงแรมที่มีจำนวนแรงงานในกิจการโรงแรม 101-150 คน และมีจำนวนแรงงาน 150 คนขึ้นไป มีระดับปัจจัย

การตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวด้านกฎหมายมากกว่าโรงแรมที่มีจำนวนแรงงานในกิจการโรงแรมน้อยกว่า 50 คน เท่ากับ 0.42 (Sig. = .002**) และ 0.41 (Sig. = .002**) ที่ระดับนัยสำคัญ .01 ตามลำดับ

ระดับปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว โดยภาพรวมของโรงแรมที่มีจำนวนแรงงานในกิจการโรงแรม 101-150 คน และมีจำนวนแรงงาน 150 คนขึ้นไป มีระดับปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวโดยภาพรวมมากกว่าโรงแรมที่มีจำนวนแรงงานในกิจการโรงแรมน้อยกว่า 50 คน เท่ากับ 0.35 (Sig. = .002**) และ 0.27 (Sig. = .002**) ที่ระดับนัยสำคัญ .01 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 3.7 ระบบการจ่ายค่าจ้างของโรงแรมที่แตกต่างกันมีปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

H_0 : ระบบการจ่ายค่าจ้างของโรงแรมที่แตกต่างกันมีปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระบบการจ่ายค่าจ้างของโรงแรมที่แตกต่างกันมีปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-44 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวเมื่อจำแนกตามระบบการจ่ายค่าจ้างของโรงแรม

ปัจจัยการตัดสินใจ	ระบบการจ่ายค่าจ้างของโรงแรม	n	\bar{X}	SD	F	Sig. (2-tailed)
ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ	รายวัน	82	4.01	.579	5.342	.005**
	รายเดือน	140	3.74	.623		
	อื่น ๆ	3	3.60	.529		
	รวม	225	3.84	.618		
ปัจจัยด้านแรงงาน	รายวัน	82	3.70	.566	2.622	.075
	รายเดือน	140	3.51	.675		
	อื่น ๆ	3	3.85	.449		
	รวม	225	3.59	.640		
ปัจจัยด้านกฎหมาย	รายวัน	82	3.99	.639	4.393	.013*
	รายเดือน	140	3.72	.709		
	อื่น ๆ	3	3.47	.679		
	รวม	225	3.82	.694		

ตารางที่ 4-44 (ต่อ)

ปัจจัยการตัดสินใจ	ระบบการจ่าย ค่าจ้างของโรงแรม	n	\bar{X}	SD	F	Sig. (2-tailed)
โดยภาพรวม	รายวัน	82	3.90	.452	5.248	.006**
	รายเดือน	140	3.65	.588		
	อื่น ๆ	3	3.63	.502		
	รวม	225	3.74	.552		

* $p < .05$, ** $p < .01$

จากตารางที่ 4-44 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว เมื่อจำแนกตามระบบการจ่ายค่าจ้างของโรงแรม โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวโดยภาพรวมแตกต่างกัน (Sig. = .006**) ที่ระดับนัยสำคัญ .01 และเมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยแตกต่างกัน ในปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (Sig. = .005**) ที่ระดับนัยสำคัญ .01 และปัจจัยด้านกฎหมาย (Sig. = .013*) ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ตารางที่ 4-45 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว เมื่อจำแนกตามระบบการจ่ายค่าจ้างของโรงแรม

ปัจจัยการตัดสินใจ		ระบบการจ่ายค่าจ้างของโรงแรม		
		รายวัน	รายเดือน	อื่น ๆ
ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ				
ระบบการจ่ายค่าจ้างของโรงแรม	\bar{X}	4.01	3.74	3.60
รายวัน	4.01	-	.27	.41
			(Sig. = .002**)	(Sig. = .000**)
รายเดือน	3.74		-	.14
อื่น ๆ	3.60			-

ตารางที่ 4-45 (ต่อ)

ปัจจัยการตัดสินใจ		ระบบการจ่ายค่าจ้างของโรงแรม		
		รายวัน	รายเดือน	อื่น ๆ
ปัจจัยด้านกฎหมาย				
ระบบการจ่ายค่าจ้างของโรงแรม	\bar{X}	3.99	3.72	3.47
รายวัน	3.99	-	.27 (Sig. = .005**)	.52 (Sig. = .000**)
รายเดือน	3.72		-	.25
อื่น ๆ	3.47			-
โดยภาพรวม				
ระบบการจ่ายค่าจ้างของโรงแรม	\bar{X}	3.90	3.65	3.63
รายวัน	3.90	-	.25 (Sig. = .001**)	.27 (Sig. = .000**)
รายเดือน	3.65		-	.02
อื่น ๆ	3.63			-

** p < .01

จากตารางที่ 4-45 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว เมื่อจำแนกตามระบบการจ่ายค่าจ้างของโรงแรมโดยใช้สถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า

ระดับปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวด้านเศรษฐกิจของโรงแรมที่มีระบบการจ่ายค่าจ้างแบบรายวัน มีระดับปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวด้านเศรษฐกิจมากกว่าโรงแรมที่มีระบบการจ่ายค่าจ้างแบบรายเดือน และระบบอื่น ๆ เท่ากับ 0.27 (Sig. = .002**) และ 0.41 (Sig. = .000**) ที่ระดับนัยสำคัญ .01 ตามลำดับ

ระดับปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวด้านกฎหมายของโรงแรมที่มีระบบการจ่ายค่าจ้างแบบรายวัน มีระดับปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวด้านกฎหมายมากกว่าโรงแรมที่มีระบบการจ่ายค่าจ้างแบบรายเดือน และระบบอื่น ๆ เท่ากับ 0.27 (Sig. = .005**) และ 0.52 (Sig. = .000**) ที่ระดับนัยสำคัญ .01 ตามลำดับ

ระดับปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว โดยภาพรวมของ โรงแรมที่มีระบบ

การจ่ายค่าจ้างแบบรายวัน มีระดับปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวโดยภาพรวมมากกว่า
โรงแรมที่มีระบบการจ่ายค่าจ้างแบบรายเดือน และระบบอื่น ๆ เท่ากับ 0.25 (Sig. = .001**) และ
0.27 (Sig. = .000**) ที่ระดับนัยสำคัญ .01 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 3.8 จำนวนแรงงานต่างด้าวของโรงแรมแตกต่างกันมีปัจจัยการตัดสินใจ
เลือกจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

H_0 : จำนวนแรงงานต่างด้าวของโรงแรมแตกต่างกันมีปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงาน
ต่างด้าวไม่แตกต่างกัน

H_1 : จำนวนแรงงานต่างด้าวของโรงแรมแตกต่างกันมีปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงาน
ต่างด้าวแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-46 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว
เมื่อจำแนกตามจำนวนแรงงานต่างด้าวของโรงแรม

ปัจจัยการตัดสินใจ	จำนวนแรงงาน ต่างด้าว	n	\bar{X}	SD	F	Sig. (2-tailed)
ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ	น้อยกว่า 10 คน	88	3.76	.574	5.009	.002**
	11-20 คน	70	3.74	.689		
	21-30 คน	32	4.20	.572		
	30 คนขึ้นไป	35	3.89	.505		
	รวม	225	3.84	.618		
ปัจจัยด้านแรงงาน	น้อยกว่า 10 คน	88	3.51	.647	3.023	.031*
	11-20 คน	70	3.55	.638		
	21-30 คน	32	3.58	.611		
	30 คนขึ้นไป	35	3.88	.596		
	รวม	225	3.59	.640		
ปัจจัยด้านกฎหมาย	น้อยกว่า 10 คน	88	3.72	.723	6.488	.000**
	11-20 คน	70	3.66	.662		
	21-30 คน	32	4.18	.539		
	30 คนขึ้นไป	35	4.05	.652		
	รวม	225	3.82	.694		

ตารางที่ 4-46 (ต่อ)

ปัจจัยการตัดสินใจ	จำนวนแรงงาน		\bar{X}	SD	F	Sig. (2-tailed)
	ต่างดาว	n				
โดยภาพรวม	น้อยกว่า 10 คน	88	3.65	.534	5.708	.001**
	11-20 คน	70	3.64	.561		
	21-30 คน	32	3.98	.458		
	30 คนขึ้นไป	35	3.96	.549		
	รวม	225	3.74	.552		

* $p < .05$, ** $p < .01$

จากตารางที่ 4-46 การเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างดาว เมื่อจำแนกตามจำนวนแรงงานต่างดาวของโรงแรม โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างดาวโดยภาพรวมแตกต่างกัน (Sig. = .001**) ที่ระดับนัยสำคัญ .01 และเมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยแตกต่างกันในปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (Sig. = .002**) ที่ระดับนัยสำคัญ .01 ปัจจัยด้านแรงงาน (Sig. = .031*) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 และปัจจัยด้านกฎหมาย (Sig. = .000**) ที่ระดับนัยสำคัญ .01

ตารางที่ 4-47 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างดาว เมื่อจำแนกตามจำนวนแรงงานต่างดาวของโรงแรม

ปัจจัยการตัดสินใจ	\bar{X}	จำนวนแรงงานต่างดาวของโรงแรม			
		น้อยกว่า 10 คน	11-20 คน	21-30 คน	30 คนขึ้นไป
ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ					
จำนวนแรงงานต่างดาว	\bar{X}	3.76	3.74	4.20	3.89
น้อยกว่า 10 คน	3.76	-	.02	-.44 (Sig. = .000**)	-.13
11-20 คน	3.74		-	-.46 (Sig. = .000**)	-.14
21-30 คน	4.20			-	.31
30 คนขึ้นไป	3.89				-

ตารางที่ 4-47 (ต่อ)

ปัจจัยการตัดสินใจ		จำนวนแรงงานต่างด้าวของโรงแรม			
		น้อยกว่า 10 คน	11-20 คน	21-30 คน	30 คนขึ้นไป
ปัจจัยด้านแรงงาน					
จำนวนแรงงานต่างด้าว	\bar{X}	3.51	3.55	3.58	3.88
น้อยกว่า 10 คน	3.51	-	-0.04	-0.07	-0.37 (Sig. = .004**)
11-20 คน	3.55		-	-0.03	-0.33 (Sig. = .012*)
21-30 คน	3.58			-	-0.30
30 คนขึ้นไป	3.88				-
ปัจจัยด้านกฎหมาย					
จำนวนแรงงานต่างด้าว	\bar{X}	3.72	3.66	4.18	4.05
น้อยกว่า 10 คน	3.72	-	.06	-0.46	-0.33 (Sig. = .001**) (Sig. = .013*)
11-20 คน	3.66		-	-0.52	-0.39 (Sig. = .000**) (Sig. = .005**)
21-30 คน	4.18			-	-
30 คนขึ้นไป	4.05				-
โดยภาพรวม					
จำนวนแรงงานต่างด้าว	\bar{X}	3.65	3.64	3.98	3.96
น้อยกว่า 10 คน	3.65	-	.01	-0.32	-0.31 (Sig. = .004**) (Sig. = .004**)
11-20 คน	3.64		-	-0.34	-0.32 (Sig. = .003**) (Sig. = .004**)
21-30 คน	3.98			-	-
30 คนขึ้นไป	3.96				-

* p < .05, ** p < .01

จากตารางที่ 4-47 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว เมื่อจำแนกตามจำนวนแรงงานต่างด้าวของโรงแรมโดยใช้สถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า

ระดับปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวด้านเศรษฐกิจของโรงแรมที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าว 21-30 คน มีระดับปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวด้านเศรษฐกิจมากกว่าโรงแรมที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวน้อยกว่า 10 คน และ 11-20 คน เท่ากับ 0.44

(Sig. = .000**) และ 0.46 (Sig. = .000**) ที่ระดับนัยสำคัญ .01 ตามลำดับ

ระดับปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวด้านแรงงานของโรงแรมที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าว 30 คนขึ้นไป มีระดับปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวด้านแรงงานมากกว่าโรงแรมที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวน้อยกว่า 10 คน และ 11-20 เท่ากับ 0.37 (Sig. = .004**)

ที่ระดับนัยสำคัญ .01 และ 0.33 (Sig. = .012*) ที่ระดับนัยสำคัญ .01 ตามลำดับ

ระดับปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวด้านกฎหมายของโรงแรมที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าว 21-30 คน มีระดับปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวด้านกฎหมายมากกว่าโรงแรมที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวน้อยกว่า 10 คน และ 11-20 คน เท่ากับ 0.46 (Sig. = .001**) และ

0.52 (Sig. = .000**) ที่ระดับนัยสำคัญ .01 ตามลำดับ และ โรงแรมที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าว 30 คนขึ้นไป มีระดับปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวด้านกฎหมายมากกว่าโรงแรมที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวน้อยกว่า 10 คน และ 11-20 คน เท่ากับ 0.33 (Sig. = .013*) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 และ 0.39 (Sig. = .005**) ที่ระดับนัยสำคัญ .01 ตามลำดับ

ระดับปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว โดยภาพรวมของโรงแรมที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าว 21-30 คน มีระดับปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวโดยภาพรวมมากกว่าโรงแรมที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวน้อยกว่า 10 คน และ 11-20 คน เท่ากับ 0.32 (Sig. = .004**) และ

0.34 (Sig. = .003**) ที่ระดับนัยสำคัญ .01 ตามลำดับ และ โรงแรมที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าว 30 คนขึ้นไป มีระดับปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวโดยภาพรวมน้อยกว่าโรงแรมที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวน้อยกว่า 10 คน และ 11-20 คน เท่ากับ 0.31 (Sig. = .004**) และ 0.32

(Sig. = .004**) ที่ระดับนัยสำคัญ .01 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-48 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 “สถานประกอบการ โรงแรมที่มีลักษณะกิจการที่แตกต่างกัน มีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน”

ลักษณะกิจการ	ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว			
	แผนกต้อนรับ	แผนกแม่บ้าน	แผนกอาหาร และเครื่องดื่ม	โดยภาพรวม
สัญชาติของ เจ้าของกิจการ	✓ (Sig. = .019*)	-	-	-
มาตรฐานโรงแรม	✓ (Sig. = .010*)	-	✓ (Sig. = .027*)	✓ (Sig. = .018*)
ทุนจดทะเบียน ของกิจการ	-	✓ (Sig. = .002**)	✓ (Sig. = .003**)	✓ (Sig. = .002**)
ระยะเวลา การดำเนินกิจการ	✓ (Sig. = .043*)	-	✓ (Sig. = .027*)	✓ (Sig. = .048*)
จำนวนห้องพักของ กิจการ	-	✓ (Sig. = .048*)	-	-
จำนวนแรงงาน ในกิจการ	-	-	-	-
ระบบการจ่ายค่าจ้าง	✓ (Sig. = .000**)	✓ (Sig. = .001**)	✓ (Sig. = .000**)	✓ (Sig. = .000**)
จำนวนแรงงานต่างด้าว ของโรงแรม	-	-	-	-

* $p < .05$, ** $p < .01$

หมายเหตุ เครื่องหมาย ✓ แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1)
ว่าสถานประกอบการ โรงแรมที่มีลักษณะกิจการที่แตกต่างกัน มีความต้องการจ้าง
แรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-49 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 “สถานประกอบการ โรงแรมที่มีลักษณะกิจการที่แตกต่างกันมีปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ โรงแรมแตกต่างกัน”

ลักษณะกิจการ	ปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว			
	ด้านเศรษฐกิจ	ด้านแรงงาน	ด้านกฎหมาย	โดยภาพรวม
สัญชาติของ	-	-	-	-
เจ้าของกิจการ	-	-	-	-
มาตรฐานโรงแรม	-	✓ (Sig. = .014*)	-	-
ทุนจดทะเบียน	-	✓ (Sig. = .040*)	-	-
ของกิจการ	-	-	-	-
ระยะเวลา	-	-	✓ (Sig. = .025*)	-
การดำเนินกิจการ	-	-	-	-
จำนวนห้องพักของ	-	-	-	-
กิจการ	-	-	-	-
จำนวนแรงงาน	✓ (Sig. = .011*)	-	✓ (Sig. = .004**)	✓ (Sig. = .011*)
ในกิจการ	-	-	-	-
ระบบการจ่ายค่าจ้าง	✓ (Sig. = .005**)	-	✓ (Sig. = .013*)	✓ (Sig. = .006**)
จำนวนแรงงานต่างด้าว	✓ (Sig. = .002**)	✓ (Sig. = .031*)	✓ (Sig. = .000**)	✓ (Sig. = .001**)
ของโรงแรม	-	-	-	-

* $p < .05$, ** $p < .01$

หมายเหตุ เครื่องหมาย ✓ แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1)
ว่าสถานประกอบการ โรงแรมที่มีลักษณะกิจการที่แตกต่างกันมีปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ โรงแรมแตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ โรงแรม ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในสถานประกอบการ โรงแรม ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี และเพื่อศึกษาปัจจัยด้านเศรษฐกิจ แรงงาน และกฎหมายที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ โรงแรม ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้ประกอบการ โรงแรมที่พัก ที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ในสถานประกอบการ จำนวน 225 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติ หาค่าสถิติพื้นฐาน t-test และ F-test One-way ANOVA และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple linear regression analysis: MRA) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (Coefficient of determination: R^2) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ โรงแรม ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี สามารถสรุปผลวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาได้ดังนี้

1. ศึกษาความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในสถานประกอบการ โรงแรม ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61 เมื่อวิเคราะห์ตามประเภทแผนก พบว่า สถานประกอบการ โรงแรมมีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวในแผนกแม่บ้านเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ แผนกอาหารและเครื่องดื่ม และลำดับสุดท้ายคือ แผนกต้อนรับ

หากจำแนกความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวตามตำแหน่ง สามารถสรุปได้ดังนี้ แผนกต้อนรับต้องการพนักงานขนสัมภาระในระดับมาก ($\bar{x} = 3.44$) แผนกแม่บ้านต้องการพนักงานทำความสะอาดห้องพักในระดับมาก ($\bar{x} = 3.96$) และแผนกอาหารและเครื่องดื่มต้องการพนักงานบริการในระดับมาก ($\bar{x} = 3.47$)

2. ศึกษาปัจจัยด้านเศรษฐกิจ แรงงาน และกฎหมายที่มีผลต่อความต้องการด้านการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ โรงแรม ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยด้านแรงงาน และด้านกฎหมาย มีผลต่อความต้องการด้านการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ โรงแรม ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และปัจจัยทั้งสองด้าน

สามารถนำมาใช้ทำนายความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวได้ถูกต้องร้อยละ 29.8 โดยปัจจัยด้านกฎหมายมีผลต่อความต้องการด้านการจ้างแรงงานต่างด้าวมากที่สุด รองลงมาเป็นปัจจัยด้านแรงงาน

และสามารถอธิบายเพิ่มเติมได้ว่า เมื่อปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะทำให้ความต้องการด้านการจ้างแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้น 0.213 หน่วย และหากปัจจัยด้านกฎหมายเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความต้องการด้านการจ้างแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้น 0.358 หน่วย

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ โรงแรม ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี นั้นมีประเด็นที่ได้จากการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 อันน่าสนใจ และนำมาอภิปรายดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 สถานประกอบการ โรงแรมที่มีลักษณะกิจการที่แตกต่างกันมีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

เจ้าของกิจการที่มีสัญชาติแตกต่างกันมีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน โดยเจ้าของกิจการที่เป็นชาวต่างชาติ มีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่า เจ้าของกิจการที่มีสัญชาติไทย อาจเป็นเพราะว่า เจ้าของกิจการที่เป็นชาวต่างชาติจะมีแนวคิดใหม่ ๆ ในการบริหารงาน มีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในด้านต่าง ๆ ชาวต่างชาติมักมีแนวคิดที่จะทำการอบรมก่อนที่จะให้แรงงานได้ปฏิบัติงานจริง และจะเปิดโอกาสให้แรงงานที่เป็นชาวต่างชาติหรือเป็นแรงงานต่างด้าวได้เข้าทำงานไม่ปิดกั้นการทำงาน จึงเป็นเหตุให้กิจการที่มีชาวต่างชาติเป็นเจ้าของกิจการนั้นมีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่ากิจการที่มีชาวไทยเป็นเจ้าของกิจการ นอกจากนี้เจ้าของกิจการที่เป็นชาวไทยมักมีแนวคิดแบบดั้งเดิม แบบอนุรักษนิยม ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงการบริหารงาน จึงทำให้ไม่ค่อยนิยมรับแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน

ขนาดของกิจการ โรงแรมที่แตกต่างกันมีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน ดังจะเห็นได้จากผลการทดสอบสมมติฐาน ในด้านมาตรฐาน โรงแรม ด้านทุนจดทะเบียนของกิจการ โรงแรม และด้านจำนวนห้องพักของกิจการ โรงแรม ซึ่งพบว่า โรงแรมที่มีลักษณะเป็น Budget hotel (โรงแรมขนาดประหยัด) มักเป็นโรงแรมระดับ 3 ดาว ทุนจดทะเบียนของกิจการ โรงแรมไม่สูงมาก ประมาณ 1-5 ล้านบาท มีจำนวนห้องพักไม่มากนักประมาณ 50-100 ห้อง โรงแรมลักษณะนี้มีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่าโรงแรมที่มีมาตรฐานระดับ 4 ดาว และ 5 ดาว มีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่าโรงแรมที่มีทุนจดทะเบียน 5 ล้านบาทขึ้นไป และมีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่าโรงแรมที่มีจำนวนห้องพัก 100 ห้อง ขึ้นไป

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงแรมลักษณะนี้ (Budget hotel) จะเป็นโรงแรมที่มีราคาห้องไม่สูงมาก (ราคาต่ำกว่า 1,700 บาทต่อคืน) เน้นในด้านของความประหยัด และมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างจำกัด ดังนั้นลูกค้าที่เข้ามาใช้บริการนั้นอาจไม่คาดหวังต่อการบริการที่เป็นเลิศมากนัก และการที่จะพบว่าพนักงานผู้ให้บริการเป็นแรงงานต่างด้าวจึงถือว่าเป็นเรื่องปกติ อีกทั้งโรงแรมลักษณะนี้มีราคาที่พักไม่สูง จำนวนห้องน้อย จึงทำให้เงินหมุนเวียนในกิจการโรงแรมมีไม่มาก โรงแรมจึงต้องประหยัดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นซึ่งอาจกล่าวได้ว่าการใช้แรงงานต่างด้าวนั้นถือว่าช่วยลดค่าใช้จ่ายในกิจการได้อย่างมาก

ระยะเวลาการดำเนินงานกิจการโรงแรมแตกต่างกัน มีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน โดยโรงแรมที่มีระยะเวลาการดำเนินงานไม่เกิน 5 ปี มีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวน้อยกว่า โรงแรมที่มีระยะเวลาการดำเนินงาน 5-10 ปี และโรงแรมที่มีระยะเวลาการดำเนินงาน 10 ปีขึ้นไป ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงแรมที่เปิดกิจการมาเป็นระยะเวลานานมากกว่า 5 ปี จะมีแนวทางในการบริหารที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารทราบวิธีการที่จะประหยัดต้นทุนแรงงาน ลดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ซึ่งวิธีการที่ง่ายที่สุดก็คือการใช้แรงงานต่างด้าวนั่นเอง ดังนั้นเมื่อนำความต้องการแรงงานต่างด้าวมาเปรียบเทียบกันจึงทำให้โรงแรมที่มีระยะเวลาการดำเนินงานไม่เกิน 5 ปี มีความต้องการแรงงานต่างด้าวน้อยกว่าโรงแรมที่มีระยะเวลาการดำเนินงาน 5-10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป

ระบบการจ่ายค่าจ้างของโรงแรมที่แตกต่างกัน มีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน โดยโรงแรมที่มีระบบการจ่ายค่าจ้างแบบรายวัน มีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่าโรงแรมที่มีระบบการจ่ายค่าจ้างแบบรายเดือน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงแรมที่มีระบบการจ่ายค่าจ้างแบบรายวันนั้นสามารถใช้ได้กับแรงงานต่างด้าว แต่ถ้าเป็นแรงงานไทยจะไม่สามารถใช้ได้เพราะมีกฎหมายด้านแรงงานเป็นตัวบังคับ โดยส่วนใหญ่ต้องจ่ายค่าจ้างเป็นแบบรายเดือน และมีสวัสดิการ ค่าช่วยเหลือต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด เช่น เงินสมทบประกันสังคม โบนัส เบี้ยขยัน ค่าเลี้ยงชีพ วันหยุด ประกันชีวิต หรือการรักษาพยาบาล เป็นต้น ในขณะที่กิจการที่มีพนักงานเป็นแรงงานต่างด้าวนายจ้างก็มักจะเอาเปรียบโดยการจ่ายค่าจ้างเป็นรายวัน ไม่มีข้อผูกมัด ไม่ต้องจ่ายค่าสวัสดิการ วันไหนแรงงานต่างด้าวไม่มาทำงานก็จะไม่ได้ค่าแรง จากเหตุผลเหล่านี้จะเห็นได้ว่าโรงแรมที่มีการจ่ายค่าเป็นรายวันก็คือโรงแรมที่ใช้แรงงานต่างด้าวนั่นเอง

กล่าวโดยสรุปจากการศึกษาสถานประกอบการโรงแรมที่มีลักษณะกิจการที่แตกต่างกัน พบว่า มีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในลักษณะของมาตรฐานโรงแรม ทุนจดทะเบียนของกิจการ ระยะเวลาการดำเนินงาน และระบบการจ่ายค่าจ้าง สอดคล้องกับงานวิจัยของธนะพงษ์ โพธิ์ปิติ (2553) ศึกษาเรื่อง “จำนวนแรงงาน

ต่างด้าวไร้ฝีมือจากประเทศพม่า ลาว และกัมพูชา ในอนาคตและความต้องการแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ สำหรับภาวะสังคมผู้สูงอายุ” พบว่า จำนวนแรงงานต่างด้าวในอนาคตจะเพิ่มขึ้นปีละร้อยละ 3.6 และแรงงานต่างด้าวทำให้ต้นทุนการจ้างแรงงานต่ำลง และสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญา โพธิ์พันธุ์ (2556) ศึกษาเรื่อง “ การศึกษาการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก” พบว่า ลักษณะการจ้างงานแรงงานต่างด้าว ได้แก่ สัญชาติพม่า สัญชาติลาว และสัญชาติกัมพูชา ส่วนใหญ่จะเป็นการจ้างงานแบบจ้างประจำ และทำหน้าที่ฝ่ายผลิต

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ แรงงาน และกฎหมาย มีผลต่อความต้องการด้านการจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ โรงแรม ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

ปัจจัยด้านแรงงานมีผลต่อความต้องการด้านการจ้างแรงงานต่างด้าว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยต้องการหน้าที่การงานที่มีความมั่นคง มีรายได้มากพอที่จะเลี้ยงตัวเองและส่งเงินกลับไปให้ครอบครัวของตนเองได้ โดยการทำงานในโรงแรมถือว่าเป็นงานไม่หนักเหมือนกับงานกรรมกร ดังนั้นแรงงานต่างด้าวจึงพยายามที่จะประพฤติตัวให้ดี รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีระเบียบวินัย และปฏิบัติตามกฎระเบียบของกิจการ อันจะทำให้เจ้าของกิจการเกิดความไว้วางใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานต่างด้าวนั้นไม่ค่อยเลือกงานไม่เหมือนแรงงานชาวไทย แรงงานต่างด้าวสามารถทำงานที่แรงงานไทยไม่ทำได้ จึงทำให้งานบางประเภทนั้นเจ้าของกิจการจึงมองหาแต่แรงงานต่างด้าวนั้นๆ อีกทั้งแรงงานต่างด้าวก็พร้อมที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ สามารถฝึกฝนให้มีทักษะในการทำงานได้ เพื่อแรงงานต่างด้าวนี้อาจได้ทำงานในประเทศไทยต่อไปนาน ๆ นอกจากนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันแรงงานไทยมีปริมาณไม่เพียงพอต่อการจ้างงาน จึงทำให้โรงแรมต้องจ้างแรงงานต่างด้าวเพิ่มมากขึ้น และการเลือกแรงงานต่างด้าวในปัจจุบันสามารถหาได้ง่ายและไม่ยุ่งยาก ซึ่งผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของกาญจนา อู่อสิน (2554) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร” โดยผลการศึกษานั้น พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ พบว่า ด้านลักษณะงานกับการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว ด้านลักษณะงานกับด้านความขยันอดทนของแรงงานต่างด้าว และด้านลักษณะงานกับด้านการขาดแคลนแรงงาน มีความสัมพันธ์กัน ด้านการขาดแคลนแรงงานกับการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว มีความสัมพันธ์กัน และเป็นไปในแนวทางเดียวกับการศึกษาของกัญญา โพธิ์พันธุ์ (2555) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ การศึกษาแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก” โดยผลการศึกษา พบว่า ผู้ประกอบการมีความคิดเห็นว่าปัจจัย

ในการใช้แรงงานต่างด้าวคือ ปัจจัยด้านแรงงาน เนื่องจากแรงงานต่างด้าวสามารถทำงานหนักได้ และไม่ค่อยเกี่ยงงานนั้นอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยด้านกฎหมายมีผลต่อความต้องการด้านการจ้างแรงงานต่างด้าว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันกฎหมายการจ้างแรงงานต่างด้าวมีความชัดเจน เข้าใจง่าย นโยบายการจ้างงานแรงงานต่างด้าวก็มีความชัดเจนเช่นเดียวกัน ซึ่งอาจจะทำกิจการโรงแรมสามารถที่จะวางแผนการใช้แรงงานต่างด้าวในระยะยาวได้ นอกจากนี้ระเบียบขั้นตอนในการติดต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวไม่ยุ่งยาก การขึ้นทะเบียนและต่อใบอนุญาตทำงานไม่เปลี่ยนแปลงบ่อย ๆ เหมือนในอดีตอันจะก่อให้เกิดความสับสนได้ ค่าใช้จ่ายในการขอขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวและอัตราค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานแรงงานต่างด้าวไม่สูงมากมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน จึงทำให้เจ้าของกิจการรู้สึกถึงความสะดวกในการติดต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและมีหน่วยงานที่คอยสนับสนุนให้ความช่วยเหลือในการขึ้นทะเบียนการจ้างแรงงานต่างด้าว จากเหตุผลที่กล่าวมานี้จึงทำให้ปัจจัยด้านกฎหมายมีผลต่อความต้องการด้านการจ้างแรงงานต่างด้าว ซึ่งผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของกาญจนา อู๋ยูน (2554) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร” โดยผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว คือ นโยบายการจัดการของผู้ประกอบการ

กล่าวโดยสรุปจากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านแรงงาน และกฎหมาย มีผลต่อความต้องการด้านการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ โรงแรม ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และปัจจัยทั้งสองด้านสามารถนำมาใช้ทำนายความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวได้ถูกต้องร้อยละ 29.8 สอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา โพรธิพันธุ์ (2556) ศึกษาเรื่อง “การศึกษาแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก” พบว่า ปัจจัยด้านแรงงาน และกฎหมายมีผลต่อการตัดสินใจจ้างงานแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ เนื่องจากกฎหมายมีความยุ่งยาก ซับซ้อน และเสียเวลา แรงงานส่วนใหญ่ยังมีปัญหาด้านภาษาและการสื่อสาร สอดคล้องกับงานวิจัยของอริพงษ์ ทองแดง (2552) ศึกษาเรื่อง “ปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าว ตามมาตรฐานการจ้างแรงงานไทย ของผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่” พบว่า ผู้ประกอบการต้องการให้มีการเพิ่มจำนวนแรงงานมากขึ้นเพื่อทดแทนแรงงานไทย และควรมีจุดรับลงขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวเพิ่มมากขึ้น นอกเหนือจากที่ต้องไปขึ้นทะเบียนที่จังหวัด เช่น การขึ้นทะเบียนทางอินเทอร์เน็ต เพื่อความสะดวกของผู้ประกอบการ

สมมติฐานที่ 3 สถานประกอบการ โรงแรมที่มีลักษณะกิจการที่แตกต่างกันมีปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ โรงแรมแตกต่างกัน

ปัจจัยด้านแรงงานมีผลต่อความต้องการด้านการจ้างแรงงานต่างด้าว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยต้องการหน้าที่การงานที่มีความมั่นคง มีรายได้มากพอที่จะเลี้ยงตัวเองและส่งเงินกลับไปให้ครอบครัวของตนเองได้ โดยการทำงานในโรงแรมถือว่าเป็นงานไม่หนักเหมือนกับงานกรรมกร ดังนั้นแรงงานต่างด้าวจึงพยายามที่จะประพฤติตัวให้ดี รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีระเบียบวินัย และปฏิบัติตามกฎระเบียบของกิจการ อันจะทำให้เจ้าของกิจการเกิดความไว้วางใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานต่างด้าวนั้นไม่ค่อยเลือกงานไม่เหมือนแรงงานชาวไทย แรงงานต่างด้าวสามารถทำงานที่แรงงานไทยไม่ทำได้ จึงทำให้งานบางประเภทนั้นเจ้าของกิจการจึงมองหาแต่แรงงานต่างด้าวเท่านั้น อีกทั้งแรงงานต่างด้าวก็พร้อมที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ สามารถฝึกฝนให้มีทักษะในการทำงานได้ เพื่อแรงงานต่างด้าวนี้อาจจะได้ทำงานในประเทศไทยต่อไปนาน ๆ นอกจากนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันแรงงานไทยมีปริมาณไม่เพียงพอต่อการจ้างงาน จึงทำให้โรงแรมต้องจ้างแรงงานต่างด้าวเพิ่มมากขึ้น และการเลือกแรงงานต่างด้าวในปัจจุบันสามารถหาได้ง่ายและไม่ยุ่งยาก ซึ่งผลการศึกษาที่สอดคล้องกับการศึกษาของกาญจนา อวยุสิน (2554) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร” โดยผลการศึกษานั้น พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ พบว่า ด้านลักษณะงานกับการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว ด้านลักษณะงานกับด้านความขยันอดทนของแรงงานต่างด้าว และด้านการลักษณะงานกับการขาดแคลนแรงงาน มีความสัมพันธ์กัน ด้านการขาดแคลนแรงงานกับการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว มีความสัมพันธ์กัน และเป็นไปในแนวทางเดียวกับการศึกษาของกาญจนา โพธิ์พันธุ์ (2555) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ การศึกษาแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก” โดยผลการศึกษา พบว่า ผู้ประกอบการมีความคิดเห็นว่า ปัจจัยในการใช้แรงงานต่างด้าวคือ ปัจจัยด้านแรงงาน เนื่องจากแรงงานต่างด้าวสามารถทำงานหนักได้ และไม่ค่อยเกียจงานนั้นอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยด้านกฎหมายมีผลต่อความต้องการด้านการจ้างแรงงานต่างด้าว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันกฎหมายการจ้างแรงงานต่างด้าวมีความชัดเจน เข้าใจง่าย นโยบายการจ้างงานแรงงานต่างด้าวก็มีความชัดเจนเช่นเดียวกัน ซึ่งอาจจะทำกิจการ โรงแรมสามารถที่จะวางแผนการใช้แรงงานต่างด้าวในระยะยาวได้ นอกจากนี้ระเบียบขั้นตอนในการติดต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวไม่ยุ่งยาก การขึ้นทะเบียนและต่อใบอนุญาตทำงานไม่เปลี่ยนแปลงบ่อย ๆ เหมือนในอดีตอันจะก่อให้เกิดความสับสนได้ ค่าใช้จ่ายในการขอขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวและอัตราค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานแรงงานต่างด้าวไม่สูงมากมีความเหมาะสมกับสถานการณ์

ปัจจุบัน จึงทำให้เจ้าของกิจการรู้สึกถึงความสะดวกในการติดต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและมีหน่วยงานที่คอยสนับสนุนให้ความช่วยเหลือในการขึ้นทะเบียนการจ้างแรงงานต่างด้าว จากเหตุผลที่กล่าวมานี้จึงทำให้ปัจจัยด้านกฎหมายมีผลต่อความต้องการด้านการจ้างแรงงานต่างด้าว ซึ่งผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของกาญจนา อยู่เย็น (2554) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร” โดยผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว คือ นโยบายการจัดการของผู้ประกอบการ

กล่าวโดยสรุปจากการศึกษา พบว่า สถานประกอบการ โรงแรมที่มีลักษณะกิจการที่แตกต่างกันในลักษณะของ จำนวนแรงงานในกิจการ ระบบการจ่ายค่าจ้าง และจำนวนแรงงานต่างด้าวในกิจการมีปัจจัยมีปัจจัยการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ โรงแรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของสมยศ กองมนต์ (2556) ศึกษาเรื่อง “ปัญหาและผลกระทบจากแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในพื้นที่อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่” พบว่า แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่เดินทางเข้าอาศัยและทำงานอยู่ในพื้นที่อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ส่งผลกระทบทั้งทางด้านบวกและลบ โดยผลกระทบด้านบวกได้แก่ ช่วยแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ลดต้นทุนค่าใช้จ่ายให้กับนายจ้างหรือผู้ประกอบการ และเกิดการกระจายรายได้ช่วยส่งเสริมหรือกระตุ้นเศรษฐกิจในพื้นที่

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ โรงแรม ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ครั้งนี้มีข้อเสนอแนะที่คาดว่าจะประโยชน์ต่อธุรกิจดังนี้คือ

1. ส่วนของภาครัฐ

1.1 จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ปัจจัยด้านกฎหมายมีผลต่อความต้องการด้านการจ้างแรงงานต่างด้าวมากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในด้านการขึ้นทะเบียนและต่อไปอนุญาตทำงานที่ทำให้นายจ้างเกิดความยุ่งยากในการติดต่อประสานงาน เช่น มีหลายขั้นตอน แต่ละขั้นตอนมีความล่าช้าในการดำเนินการ และบางครั้งต้องไปติดต่อในสถานที่ต่างกัน (เช่น กรมจัดหางาน และด่านตรวจคนเข้าเมือง เป็นต้น) ดังนั้นภาครัฐควรมีหน่วยงานที่รองรับ การดำเนินงานการจัดระบบแรงงานต่างด้าวในลักษณะให้บริการเบ็ดเสร็จทุกขั้นตอน ณ จุดเดียว (One stop service) ให้มีจำนวนมากขึ้นกว่าปัจจุบัน เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่สถานประกอบการ และทำให้แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นไปอย่างถูกกฎหมาย

1.2 จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า สถานประกอบการโรงแรมมีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวในตำแหน่งพนักงานทำความสะอาดห้องพัก พนักงานขนสัมภาระ และพนักงานบริการเป็นจำนวนมาก ซึ่งปัจจุบันแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวในตำแหน่งดังกล่าวมีไม่เพียงพอกับความต้องการ ดังนั้นหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องควรให้การสนับสนุน ประชาสัมพันธ์ หรือชักชวนให้แรงงานต่างด้าวมาทำงานในตำแหน่งนี้ โดยอาจจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะกิจเพื่อให้แรงงานต่างด้าวได้ขึ้นทะเบียนแจ้งความประสงค์การทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ และประสานกับภาคเอกชนให้มีการจัดฝึกอบรมในตำแหน่งที่แรงงานต่างด้าวสนใจ และเมื่อสถานประกอบการโรงแรมต้องการแรงงานต่างด้าวก็สามารถจัดส่งให้ได้ทันที

1.3 นอกจากนี้ภาครัฐควรกำหนดมาตรการ และมีเจ้าหน้าที่ปกครองเข้มงวด เอาใจริงเอาใจกับขบวนการลักลอบเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าว มีการเข้าตรวจค้นสถานประกอบการ โดยไม่บอกล่วงหน้าเพื่อตรวจสอบแรงงานต่างด้าวในกิจการ มีการให้รางวัลนำจับผู้ประกอบการที่ลักลอบจ้างแรงงานต่างด้าวเถื่อน ซึ่งข้อเสนอแนะต่าง ๆ เหล่านี้จะทำให้นโยบายที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวมีประสิทธิภาพมากขึ้น สถานประกอบการก็จะได้ไม่ลักลอบใช้แรงงานต่างด้าวเถื่อน จะได้ไม่เป็นป็นผู้กระทำผิดกฎหมาย

2. ส่วนของภาคเอกชน

2.1 จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า สถานประกอบการโรงแรมมีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวในแผนกแม่บ้านเป็นอันดับแรก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในตำแหน่งพนักงานทำความสะอาด และจากการสัมภาษณ์สถานประกอบการ ตำแหน่งพนักงานทำความสะอาดนี้เป็นตำแหน่งที่แรงงานไทยไม่ค่อยมาสมัครงานเนื่องจากเป็นงานหนัก ส่วนแรงงานต่างด้าวก็ยังไม่เพียงพอความต้องการของสถานประกอบการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงฤดูกาลท่องเที่ยวที่มีการเข้าพักโรงแรมในเขตเมืองพัทยาเป็นจำนวนมาก ดังนั้นสถานประกอบการโรงแรมควรมีการวางแผนอัตรากำลังโดยใช้แรงงานต่างด้าวมาทำงานทดแทนแรงงานไทย และให้มีจำนวนเพียงพอต่อความต้องการ เพื่อให้ธุรกิจโรงแรมดำเนินไปอย่างราบรื่น

2.2 จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ปัจจัยด้านกฎหมายและปัจจัยด้านแรงงานมีผลต่อความต้องการด้านการจ้างแรงงานต่างด้าว ดังนั้นสถานประกอบการโรงแรมหลาย ๆ แห่งควรจะร่วมมือกันพัฒนาระบบการจ้างงานแรงงานต่างด้าว โดยมีศูนย์กลางการให้ข้อมูลแรงงานต่างด้าว หรือมีศูนย์อำนวยความสะดวกในด้านการติดต่อประสานงานกับหน่วยราชการ เพื่อให้สถานประกอบการโรงแรมเหล่านั้นสามารถบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ โรงแรม หรือศึกษาเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ โรงแรมในพื้นที่อื่น ๆ
2. ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาเรื่อง การขาดแคลนแรงงานและความต้องการ แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ โรงแรม
3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและผลกระทบที่เกิดจากแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงาน ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาวิเคราะห์เป็นข้อมูลเสนอแนะให้กับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาทางป้องกันและแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสมต่อไป

บรรณานุกรม

- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2556). รายงานการประชุมคณะรัฐมนตรี วันที่ 15 มกราคม 2556. เข้าถึงได้จาก http://www.m-society.go.th/ewt_news.php?nid=1567
- กัญญา โพธิ์พันธุ์. (2556). การศึกษาการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก. วารสารการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2(2), 39-49.
- กาญจนา อุษิณ. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- จินตนา สมสวัสดิ์. (2551). การพัฒนาการจัดการวิสาหกิจชุมชนตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง. งานนิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชนะพงษ์ โภธิปิติ. (2553). จำนวนแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือจากประเทศพม่า ลาว และกัมพูชา ในอนาคตและ ความต้องการแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ สำหรับภาวะสังคมผู้สูงอายุ. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นฤมล นิราทร. (2555). การย้ายถิ่นของแรงงานในอาเซียน: กรณีแรงงานไร้ฝีมือในประเทศไทย. เข้าถึงได้จาก www.polsci.tu.ac.th/fileupload/39/53.pdf
- นิวัฒน์ ศรีโกก. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในอำเภอเมืองเชียงใหม่. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยนอร์ทเชียงใหม่.
- บัญญัติ สาลี. (2554). แรงงานนอกระบบข้ามชาติ: พัฒนาการแรงงานข้ามชาติและระบบการจัดการแรงงานข้ามชาติในอาณาบริเวณชายแดนจังหวัดสุรินทร์. เข้าถึงได้จาก http://elibrary.trf.or.th/fullP/RDG5410031//RDG5410031_abstract.pdf
- บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์ และขวัญสกุล เชาวน์พานนท์. (2551). บทบาทสมาชิกวุฒิสภาและประชาสังคม. กรุงเทพฯ: มูลนิธิส่งเสริมสันติวิถี.
- ประกายรัตน์ สุวรรณ และอมรวิทย์ วิเศษสงวน. (2555). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS เวอร์ชัน 20. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

- ปิติ ศรีแสงนาม. (2557). *แรงงานข้ามชาติกับประชาคมอาเซียน*. กรุงเทพฯ: ศูนย์อาเซียนศึกษา แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรสิน สุภวาลย์. (2559). *การวิเคราะห์การถดถอย*. เข้าถึงได้จาก <http://www.watpon.com/th/mod/page/view.php?id=15>
- พิมพ์ใจ ญาณวรพงศ์. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจ โรงแรม ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ภัทษา ด้วงกลัด. (2555). *ทฤษฎี 3 คำ 3 แนวคิด 3 ภาคส่วน: เวทีกำหนดนโยบายแรงงานข้ามชาติ*. เข้าถึงได้จาก <http://thaipublica.org/2012/11/migrant-working-dangerous-dirty-difficult/>
- มณฑล รอยตระกูล. (2546). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏนครปฐม.
- เมืองพัทยา. (2559). *สถิติเมืองพัทยา*. เข้าถึงได้จาก <http://www.pattaya.go.th/city-information/> เกี่ยวกับพัทยา/สถิติเมืองพัทยา/ขงยุทธ แฉล้มวงษ์. (2558). *ยุทธศาสตร์บริหารแรงงาน จากค่าจ้าง 300 บาท ถึงเออีซี*. เข้าถึงได้จาก <http://tdri.or.th/tdri-insight/mayday2013/>
- วิเลิศ อินทวิเศษ. (2554). *การใช้แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรม อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา เศรษฐศาสตร์การเมืองและการบริหารจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมยศ กองมนต์. (2556). *ปัญหาและผลกระทบจากแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในพื้นที่ อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2557). *การเคลื่อนย้าย แรงงานในภูมิภาคอาเซียน และสถานการณ์แรงงานในประเทศไทย*. เข้าถึงได้จาก https://www.m-society.go.th/article_attach/12840/17095.pdf
- สุภาวดี สุอุทัย. (2553). *การดำเนินการของภาครัฐด้านการจ้างงานแรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษา ตลาดไท อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- สุรพงษ์ กองจันทิก. (2554). *การแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติควรเป็นอย่างไร*. เข้าถึงได้จาก <http://www.statelessperson.com/www/?q=node/3019>

องค์ความรู้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. (2558). *AEC คืออะไร*. เข้าถึงได้จาก

<http://www.thai-aec.com/category/aec-must-read>

อริพงศ์ ทองแดง. (2552). ปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าว ตามมาตรฐานการจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อาภรณ์ ใจเขียว. (2556). ความพึงพอใจที่มีต่อนโยบายการเพิ่มอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ. เชียงใหม่: คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

Alderfer, C. (2010). *The practice of organizational diagnosis: Theory and methods*. Oxford: Oxford University.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: McGraw-Hill.

Everett, S. L. (1966). A theory of migration. *Demography*, 3(1), 47-57.

Jamieson, W. (2012). *ASEAN tourism marketing strategy*. Jakarta: ASEAN Secretariat.

Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed.). New York: Harper & Row.

Ravenstein, E. G. (1885). The laws of migration. *Journal of the Statistical Society of London*, 48(2), 167-235.

Yamane, T. (1970). *Elementary sampling theory*. Englewood Cliff, NJ: Prentice Hall.

ภาคผนวก



แบบสอบถาม

ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการโรงแรม
ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการโรงแรม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงตามความเป็นจริงของท่าน

1. สัญชาติของเจ้าของกิจการ

1. คนไทย

2. ต่างชาติ

2. มาตรฐานโรงแรม

1. ต่ำกว่าระดับ 3 ดาว

2. ระดับ 3 ดาว

3. ระดับ 4 ดาว

4. ระดับ 5 ดาว

3. ธุรกิจของท่านจดทะเบียนก่อตั้งในลักษณะใด

1. บุคคลธรรมดา

2. ห้างหุ้นส่วนสามัญจำกัด

3. ห้างหุ้นส่วนจำกัด

4. บริษัทจำกัด

5. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

4. ทุนจดทะเบียนของกิจการ

1. ไม่เกิน 1,000,000 บาท

2. ตั้งแต่ 1,000,001-5,000,000 บาท

3. ตั้งแต่ 5,000,001 บาทขึ้นไป

5. ตำแหน่งของท่าน

1. เจ้าของกิจการ

2. ผู้แทนเจ้าของกิจการ

3. ผู้จัดการทั่วไป

4. ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

5. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

6. ระยะเวลาการดำเนินงานของกิจการ

1. ไม่เกิน 5 ปี 2. 5-10 ปี
 3. 10 ปีขึ้นไป

7. จำนวนห้องพักของกิจการ

1. ห้องพักรต่ำกว่า 50 ห้อง
 2. ห้องพักรมากกว่า 50 ห้อง แต่ไม่เกิน 100 ห้อง
 3. ห้องพักรมากกว่า 100 ห้องขึ้นไป

8. จำนวนแรงงานในกิจการของท่าน

1. 50 คน 2. 51-100 คน
 3. 101-150 คน 4. 151-200 ขึ้นไป

9. ระบบการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ท่านจ่ายในรูปแบบใด

1. รายวัน 2. รายเดือน
 3. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

10. จำนวนแรงงานต่างด้าวในกิจการของท่าน

1. 10 คน 2. 11-20 คน
 3. 21-30 คน 4. 30 คนขึ้นไป

12. ท่านได้แรงงานต่างด้าวมาทำงานได้อย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. สำนักงานจัดหาแรงงานต่างด้าว
 2. ติดต่อกับนายหน้า
 3. นายหน้ามาติดต่อกับท่านเอง
 4. ท่านติดต่อกับแรงงานต่างด้าวโดยตรง
 5. แรงงานต่างด้าวมาติดต่อขอทำงานเอง
 6. ท่านติดต่อผ่านคนรู้จัก เพื่อน หรือญาติ
 7. คนรู้จัก เพื่อน หรือญาติมาติดต่อกับท่านเอง
 8. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ส่วนที่ 2 ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการโรงแรม
ท่านให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยต่อไปนี้ในระดับใด

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ตามที่ท่านเห็นด้วยที่สุด (กรุณาตอบทุกข้อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อ การตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว	ระดับความสำคัญที่มีผลต่อการเลือก				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ					
1. ท่านคิดว่าภาวะเศรษฐกิจของประเทศมีผลต่อการจ้าง แรงงานต่างด้าว					
2. ปริมาณลูกค้าที่เข้ามาใช้บริการตามฤดูกาลทำให้มี ความต้องการแรงงานเพิ่ม					
3. การใช้แรงงานต่างด้าวทำให้โรงแรมสามารถ ประหยัดค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากค่าแรงได้					
4. แรงงานต่างด้าวช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านต้นทุนแรงงาน ของโรงแรม					
5. โรงแรมมีความต้องการขยายกิจการ เช่น เพิ่มจำนวนห้อง หรือขยายสาขา					
ปัจจัยด้านแรงงาน					
1. แรงงานไทยมีปริมาณไม่เพียงพอต่อการจ้างงาน จึงทำให้โรงแรมต้องจ้างแรงงานต่างด้าว					
2. ปัจจุบันการเลือกแรงงานต่างด้าวสามารถหาได้ง่าย และไม่ยุ่งยาก					
3. แรงงานต่างด้าวไม่ค่อยเลือกงาน สามารถทำงาน ที่แรงงานไทยไม่ทำได้					
4. แรงงานต่างด้าวมีความนอบน้อม เชื่อฟัง และ ปกครองง่าย					

ปัจจัยที่มีผลต่อ การตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว	ระดับความสำคัญที่มีผลต่อการเลือก				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
ปัจจัยด้านแรงงาน (ต่อ)					
5. แรงงานต่างด้าวมีระเบียบวินัย และปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของกิจการ					
6. แรงงานต่างด้าวพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อให้ได้ ผลงานที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ					
7. แรงงานต่างด้าวที่อยู่ในสถานประกอบการ มีความซื่อสัตย์ไว้วางใจได้					
8. แรงงานต่างด้าวสามารถฝึกฝนให้มีทักษะ ในการทำงานได้					
9. แรงงานต่างด้าวมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับ มอบหมาย					
ปัจจัยด้านกฎหมาย					
1. ปัจจุบันไม่มีการกำหนดอัตราเงินค่าประกันแรงงาน ต่างด้าว					
2. ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าว มีความเหมาะสม					
3. สำหรับผู้ประกอบการที่ไม่ปฏิบัติตามมาตรการ การจ้างแรงงานต่างด้าว จะมีบทลงโทษและให้ ระยะเวลาในการดำเนินการให้ถูกต้อง					
4. อัตราค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานแรงงานต่างด้าว มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน					
5. การเปลี่ยนแปลงนโยบายการขึ้นทะเบียน และต่อใบอนุญาตทำงานไม่บ่อยจนเกินไป					
6. สามารถควบคุมแรงงานต่างด้าวให้อยู่ภายใต้กฎหมาย ที่กำหนดได้					

ปัจจัยที่มีผลต่อ การตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว	ระดับความสำคัญที่มีผลต่อการเลือก				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ปัจจัยด้านกฎหมาย (ต่อ)					
7. มีการกำหนดระยะเวลาให้ผู้ประกอบการประกาศรับสมัครงานแรงงานไทยก่อนแรงงานต่างด้าว					
8. มีความชัดเจนเกี่ยวกับนโยบายการจ้างงานแรงงานต่างด้าว					
9. มีหน่วยงานที่คอยสนับสนุนให้ความช่วยเหลือในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว					
10. ระเบียบขั้นตอนในการติดต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวไม่ยุ่งยาก					
11. ค่าใช้จ่ายในการขอขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวไม่สูง					
12. ปัจจุบันมีกฎหมายการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ชัดเจนเข้าใจง่าย					

ส่วนที่ 3 ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ท่านมีความต้องการ
จ้างงานแรงงานต่างด้าวตำแหน่งต่อไปนี้ ในระดับใด

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ตามที่ท่านเห็นด้วยที่สุด (กรุณาตอบทุกข้อ)

ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว เข้ามาทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. แผนกส่วนหน้า					
1.1 ผู้จัดการส่วนหน้า					
1.2 หัวหน้าพนักงานส่วนหน้า					
1.3 พนักงานต้อนรับส่วนหน้า					
1.4 พนักงานรับโทรศัพท์					
1.5 พนักงานขนสัมภาระ					
2. แผนกแม่บ้าน					
2.1 ผู้จัดการแผนกแม่บ้าน					
2.2 ผู้จัดการแผนกซักรีด					
2.3 หัวหน้าดูแลห้องพัก					
2.4 พนักงานซักรีด					
2.5 พนักงานดูแลห้องพัก					
2.6 พนักงานทำความสะอาดห้องพัก					
3. แผนกอาหารและเครื่องดื่ม					
3.1 พ่อครัว					
3.2 รองพ่อครัว					
3.3 หัวหน้าพ่อครัว					
3.4 ผู้จัดการแผนกอาหารและเครื่องดื่ม					
3.5 หัวหน้าพนักงานบริการ					
3.6 พนักงานผสมเครื่องดื่ม					
3.7 พนักงานบริการ					

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายณัฐวรรณ นาระคล
วัน เดือน ปีเกิด	24 กรกฎาคม พ.ศ. 2522
สถานที่เกิด	จังหวัดสกลนคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 140/49 หมู่ที่ 6 ตำบลนาเกลือ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี 20150
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2547-2550	เจ้าหน้าที่บัญชีและการเงิน บริษัท แร้งค์ กรุ๊ป จำกัด
พ.ศ. 2550-2558	ผู้จัดการโรงแรม โรงแรม เบลลา วิลล่า กรุ๊ป
พ.ศ. 2558-ปัจจุบัน	ผู้จัดการทั่วไป บริษัท ชานกาซีโอ อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด และที่ปรึกษาบริหาร คับเบิ้ล ดี บุติก เรสซิเดนซ์
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2551-2553	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
พ.ศ. 2556-2558	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร) วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา