

การเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ  
ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

เดชภชากร ทวีธนธรณ์

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการเมืองการปกครอง

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

เมษายน 2556

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา  
งานนิพนธ์ของ เดชชชากร ทวีธรรณม์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

..... อาจารย์ที่ปรึกษา

(ดร.จักรี ไชยพินิจ)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

..... ประธาน

(ดร.จักรี ไชยพินิจ)

..... กรรมการ

(ดร.โชติสา ขาวสนิท)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญเชิด หนูอ้อม)

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่เรอตรี ดร.เอกวิทย์ มณีชร)

วันที่ ๑๕ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๖

## ประกาศคุณูปการ

งานนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก ดร.จักรี ไชยพินิจ อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ ซึ่งได้สละเวลาให้คำปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ ยิ่งตลอดจนช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ คอยเป็นกำลังใจและให้ความหวังใจเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงกราบขอบคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ กรรมการสอบงานนิพนธ์ ดร. โชติสา ขาวสนิท ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะให้งานนิพนธ์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นและกราบขอบพระคุณคณาจารย์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์การเรียนการสอนที่มีค่ายิ่ง

สุดท้ายนี้ขอรำลึกพระคุณของบิดา มารดา ผู้เป็นที่รักและพระคุณอันยิ่งใหญ่ที่ให้กำเนิด ให้สติปัญญา ให้ความรัก ความหวังใจ และอยู่เบื้องหลังความสำเร็จของผู้ทำการวิจัยด้วยความกรุณาเสมอมา ขอขอบคุณพี่น้องในครอบครัวทุกท่าน รวมทั้งกัลยาณมิตรทุกท่านที่ให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ด้วยจิตตลอดมา จนงานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้ทำการวิจัยขอมอบแด่บุพการี คณาจารย์ ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชา และทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้.

เดชกชากร ทวีธนธรรณ์

54910421: สาขาวิชา: การเมืองการปกครอง; ร.ม.(การเมืองการปกครอง)

คำสำคัญ: การเปรียบเทียบ/ผู้ประกอบการ/แรงงาน/ ชลบุรี

เดชภชากร ทวีธนธรรม: การเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานของผู้ประกอบการ  
ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี (A COMPARISON OF LABOR HIRING DECISIONS OF  
ENTREPRENEURS IN MUANG DISTRICT, CHONBURI PROVINCE: A CASE STUDY OF  
THAI WORKERS AND OUTSIDER WORKERS) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์:  
จักรี ไชยพินิจ, ร.ด., โชติสา ขาวสนิท, ร.ด., 130 หน้า. ปี พ.ศ. 2556.

การวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี กรณีศึกษา แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้ประกอบการที่อาศัยอยู่หรือประกอบอาชีพอยู่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำนวน 400 คน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการ ศึกษาการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ และเพื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า

การตัดสินใจจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยอันดับแรกคือ ปัจจัยทางด้านสังคมและการเมือง รองลงมาคือ ด้านคุณสมบัติของแรงงาน อันดับสาม คือ ด้านข้อบังคับและบทลงโทษทางกฎหมาย อันดับสี่คือ ด้านลักษณะงาน อันดับห้าคือ ด้านการขาดแคลนแรงงาน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านนโยบายการจัดการของผู้ประกอบการ

การตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยอันดับแรกคือ ด้านคุณสมบัติของแรงงาน รองลงมา คือ ด้านข้อบังคับและบทลงโทษทางกฎหมาย อันดับสาม คือ ด้านการขาดแคลนแรงงาน อันดับสี่คือ ด้านลักษณะงาน อันดับห้าคือ นโยบายการจัดการของผู้ประกอบการ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านปัจจัยทางด้านสังคมและการเมือง

เมื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว พบว่า ในภาพรวมผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีตัดสินใจจ้างแรงงานไทยมากกว่าแรงงานต่างด้าว โดยหากพิจารณาจากปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยทางด้านสังคมและการเมือง ผู้ประกอบการจะตัดสินใจจ้างแรงงานไทยมากกว่าแรงงานต่างด้าว ในขณะที่หากพิจารณาจากปัจจัยด้านนโยบายการจัดการของผู้ประกอบการ ปัจจัยด้านคุณสมบัติของแรงงาน ปัจจัยด้านการขาดแคลนแรงงาน และปัจจัยด้านข้อบังคับและบทลงโทษทางกฎหมาย ผู้ประกอบการจะตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่าแรงงานไทย

54910421: MAJOR : POLITICS AND GOVERNMENTS; M.POL.SCI. (POLITICS AND GOVERNMENTS)

KEYWORDS: COMPARISON / ENTREPRENEURS / LABOR / CHONBURI

DEDPACHAKORN TAWEETANATON: (A COMPARISON OF LABOR HIRING DECISIONS OF ENTREPRENEURS IN MUANG DISTRICT, CHONBURI PROVINCE: A CASE STUDY OF THAI WORKERS AND OUTSIDER WORKERS) ADVISOR: CHAKKRI CHAIPINIT, Ph.D., SHOTISA COUSNIT, Ph.D., 130 P. 2013.

Research of The Comparison of labor decisions of entrepreneur In Maung district, Chonburi Province: case of Thai workers and outsider workers. The samples were 400 entrepreneurs who live or work in Maung district , Chonburi Province. The objectives are for investigating the labor decisions of entrepreneur and comparison of labor decisions of entrepreneur In Maung district, Chonburi Province: case of Thai workers and outsider workers. The results showed that entrepreneur decide to employ Thai workers In high level overall. The first is Social and political factors, followed by the application of labor regulations, the third is penalties of the law And The management policy of the operator respectively.

The decision to hire outsider workers is in high level overall. The first is Qualification of workers, followed by penalties of the law, third is labor shortage, the social and political factors respectively.

The Comparison of labor decisions of entrepreneur In Maung district, Chonburi Province in case of Thai workers and outsider workers found that entrepreneur decided to hire Thai workers more than outsider workers in overall. By considering the nature of the work and the social and political factors found that Entrepreneurs decide to outsider workers than Thai workers. Considering the factors of The management policy of the operator, Qualification of workers, the shortage of labor and penalties of the law found that Entrepreneurs decide to employ outsider workers than Thai workers.

# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฅ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
ความรู้เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว.....	7
แนวคิดการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ.....	19
แนวคิดเกี่ยวกับการย้ายถิ่น.....	30
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	38
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	44
การกำหนดประชากร.....	44
วิธีการสุ่มตัวอย่างและขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง.....	44
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....	45
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	45
ลักษณะของแบบสอบถาม.....	46

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	วิธีการดำเนินการวิจัย..... 44
	ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 47
	การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ผล..... 47
	สถิติที่ใช้ในการวิจัย..... 48
4	ผลการวิจัย..... 49
	ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ประกอบการ..... 49
	ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว และ แรงงานต่างด้าว..... 53
	ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน ..... 69
5	สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ..... 101
	สรุปผลการวิจัย..... 101
	อภิปรายผลการวิจัย..... 108
	ข้อเสนอแนะจากการวิจัย..... 116
	ข้อเสนอแนะในการทำการศึกษารั้งต่อไป..... 117
	บรรณานุกรม..... 118
	ภาคผนวก..... 121
	ประวัติย่อของผู้วิจัย..... 130

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4-1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ.....	49
4-2	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ.....	50
4-3	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามระดับการศึกษา.....	50
4-4	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	51
4-5	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประเภทกิจการ.....	51
4-6	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามจำนวนพนักงาน....	52
4-7	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาประกอบกิจการ.....	52
4-8	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรูปแบบการดำเนินธุรกิจ.....	53
4-9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยและ แรงงานต่างด้าว ภาพรวม.....	54
4-10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยและ แรงงานต่างด้าว ด้านนโยบายการจัดการของผู้ประกอบการ.....	56
4-11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยและ แรงงานต่างด้าว ด้านคุณสมบัติของแรงงาน.....	58
4-12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยและ แรงงานต่างด้าว ด้านการขาดแคลนแรงงาน.....	61
4-13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยและ แรงงานต่างด้าว ด้านลักษณะงาน.....	63
4-14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยและ แรงงานต่างด้าว ด้านข้อบังคับและบทลงโทษทางกฎหมาย.....	65
4-15	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยและ แรงงานต่างด้าว ด้านปัจจัยทางด้านสังคมและการเมือง.....	67
4-16	การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการ ในเขต อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ.....	69
4-17	การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการ ในเขต อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ.....	70



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-18 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการ ในเขต อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา.....	72
4-19 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการ ในเขต อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	73
4-20 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการ ในเขต อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทกิจการ.....	75
4-21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการ ด้านนโยบายการจัดการของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ที่มี ประเภทกิจการแตกต่างกัน.....	76
4-22 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการ ในเขต อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามจำนวนพนักงาน.....	77
4-23 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการ ในเขต อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาประกอบกิจการ.....	78
4-24 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการ ในเขต อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรูปแบบการดำเนินธุรกิจ.....	80
4-25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการ ด้านการขาดแคลนแรงงาน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ที่มีรูปแบบการดำเนิน ธุรกิจแตกต่างกัน.....	82
4-26 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการ ด้านลักษณะงาน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ที่มีรูปแบบการดำเนินธุรกิจ แตกต่างกัน.....	83
4-27 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการ ด้านปัจจัยทางด้านสังคม และการเมือง ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ที่มีรูปแบบ การดำเนินธุรกิจแตกต่างกัน.....	84
4-28 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ.....	85

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-29 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ.....	86
4-30 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา.....	88
4-31 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	89
4-32 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทกิจการ.....	91
4-33 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามจำนวนพนักงาน.....	92
4-34 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาประกอบกิจการ.....	94
4-35 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ด้านนโยบายการจัดการของผู้ประกอบการในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ที่มี ระยะเวลาประกอบกิจการแตกต่างกัน.....	95
4-36 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรูปแบบการดำเนินธุรกิจ.....	96
4-37 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยและแรงงาน ต่างด้าว.....	98

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 จำนวนแรงงานต่างประเทศที่เข้ามาทำงานในไทย.....	2
1-2 กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	5

# บทที่ 1

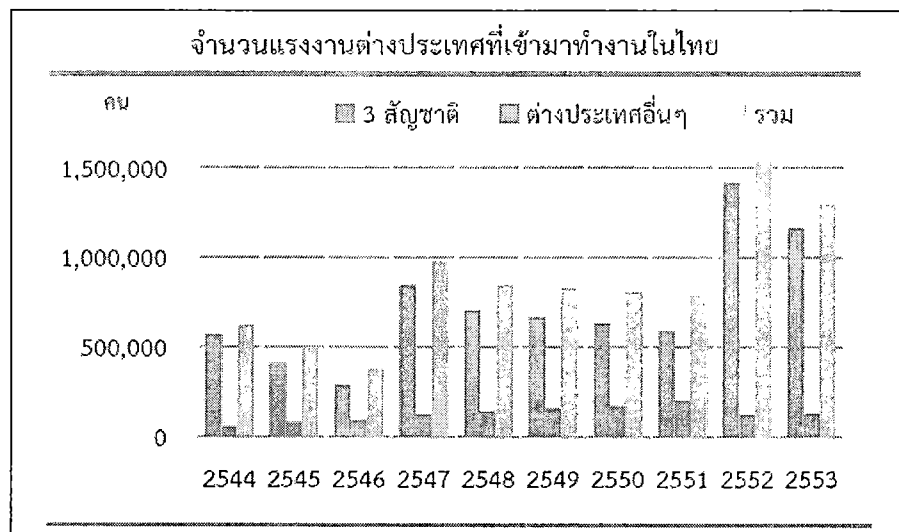
## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แรงงานข้ามชาติเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดจากภาวะทุนนิยมโลกาภิวัตน์ที่มีการผนวกและการเคลื่อนย้าย ทุน แรงงาน เทคโนโลยี ก่อน ปี พ.ศ. 2540 ประเทศไทยเป็นประเทศในภูมิภาคตะวันออกเฉียงใต้ที่มีการขายตัวทางเศรษฐกิจระดับสูงและอย่างต่อเนื่องเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศเพื่อนบ้านและจากการพัฒนาโครงสร้างการผลิตจากภาคเกษตรกรรมไปสู่ภาคอุตสาหกรรมและบริการมากขึ้นทำให้ความต้องการแรงงานมีจำนวนมากขึ้น ประกอบกับสังคมไทยเป็นสังคมผู้สูงอายุจึงทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรม สาเหตุดังกล่าวเป็นเหตุปัจจัยดึงดูดที่สำคัญให้แรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน แรงงานจากพม่า ลาวและกัมพูชา เพื่อช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่ไร้ฝีมือหรือกึ่งฝีมือที่คนไทยไม่ทำ เช่น งานที่ใช้แรงงานอย่างเข้มข้น งานที่สกปรก (Dirty) มีความเสี่ยง อันตราย (Dangerous) และแสนลำบาก (Difficult)

ในระบบเศรษฐกิจปัจจุบันเป็นที่ทราบกันดีว่า แรงงานต่างด้าวเป็นกำลังสำคัญในการผลักดันภาคการผลิตของประเทศ ความต้องการแรงงานต่างด้าวในปัจจุบัน พบว่า มีความต้องการเพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ เพื่อทดแทนแรงงานไทยและรองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรม แต่นั่นก็นำมาซึ่งปัญหาในด้านต่าง ๆ ทั้งความมั่นคงและการมาร่วมใช้ทรัพยากรของคนไทย ซึ่งเป็นเหตุผลที่กระทรวงแรงงาน โดยกรมการจัดหางาน เร่งรัดให้แรงงานต่างด้าว 3 ชาติ คือ พม่า ลาว กัมพูชา มาขึ้นทะเบียนเพื่อผ่อนผันให้ทำงานในประเทศไทย

จากสถิติของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน (2553) เดือนธันวาคม พ.ศ. 2553 พบว่า คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานที่ได้รับอนุญาตทำงานทั่วราชอาณาจักร รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,300,281 คน โดยการเข้าเมือง แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มเข้าเมืองถูกกฎหมาย จำนวน 344,686 คน คิดเป็นร้อยละ 26.51 ของคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานทั่วราชอาณาจักร และกลุ่มเข้าเมืองผิดกฎหมาย จำนวน 955,595 คน คิดเป็นร้อยละ 73.49 ของคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานทั่วราชอาณาจักร นอกจากนี้ จากข้อมูลของธนาคารแห่งประเทศไทย (2554) พบว่า ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ พม่า ลาว และกัมพูชา เพิ่มขึ้นกว่าเท่าตัว จากประมาณ 6 แสนคนในปี 2544 เป็น 1.12 ล้านคน ในปี 2553 โดยเฉพาะในปี 2552 และ 2553 ร้อยละ 80 เป็นแรงงานพม่า



ภาพที่ 1-1 จำนวนแรงงานต่างประเทศที่เข้ามาทำงานในไทย

หมายเหตุ: แรงงาน 3 สัญชาติ ได้แก่ แรงงานชาวพม่า ลาว และกัมพูชา ส่วนแรงงานต่างประเทศอื่น ๆ ที่มีใช้แรงงาน 3 สัญชาติ เช่น ญี่ปุ่น อังกฤษ และอเมริกา

จากสถานการณ์ที่แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยมากขึ้น ทำให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อทำงานในกลุ่มธุรกิจต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก นายจ้างและสถานประกอบการหลายแห่งมีการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน โดยสาเหตุที่แรงงานต่างด้าวเป็นที่นิยมของ "นายจ้าง" ผู้เป็นเจ้าของเงินทุน คือ เป็นเพราะค่าจ้าง "ราคาถูก" หรือ "สามารถใช้งานได้เต็มที่" แรงงานเหล่านี้ส่วนใหญ่จะมาจาก พม่า ลาว และกัมพูชา ที่เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย ซึ่งมักเข้าทำงานประเภทงานกรรมกร หรือกิจการที่มีการใช้แรงงานอย่างเข้มข้น ซึ่งแรงงานกลุ่มนี้มักถูกปล่อยปละละเลย และไม่สามารถเข้าถึงการคุ้มครองสิทธิ และสวัสดิการด้านต่าง ๆ ในสังคมไทย การเข้ามาของแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ก่อให้เกิดผลกระทบต่อแรงงานไทยเป็นอย่างมาก เนื่องจากการแย่งงานคนไทย และเป็นปัญหาที่ยืดเยื้อยาวนานและบานปลายไปพร้อมกับแรงงานต่างด้าวที่ไม่หยุดเพิ่มจำนวน แต่ทั้งนี้ แม้ว่าคนไทยปัจจุบันจะตกงานกันเป็นจำนวนมาก แต่ก็ไม่อาจเบียดบังพื้นที่แรงงานต่างด้าวให้ลดลงได้ ด้วยเหตุผลหลักง่าย ๆ คือ คนไทยไม่สู้งานต่ำ ความอดทนมีน้อยแต่รู้มากและเลือกทำ เพราะคิดว่าตัวเองมีฝีมือสามารถเลือกงานได้ ตรงข้ามกับแรงงานต่างด้าวที่ทะลักเข้ามาเพื่อตะเกียกตะกายหนีความยากจน ไม่เลือกงาน งานอะไรก็ทำหมด จุดเด่นของแรงงานต่างด้าวในขณะนี้ ทำให้แรงงานไทยที่ตกงานไม่สามารถไปแทนที่แรงงานต่างด้าวที่แทบจะผูกขาดบางอาชีพของแรงงานไทยไปแล้ว

การจ้างแรงงานต่างด้าวนั้นแม้ว่าจะเป็นที่นิยมของผู้ประกอบการ หรือเจ้าของกิจการในแง่แรงงานถูก และสามารถทำงานหนักได้โดยไม่เกี่ยงงาน แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นก็มีตามมาเช่นกัน ทั้งต่อตัวแรงงานต่างด้าวยเองและนายจ้าง ปัญหาของตัวแรงงานต่างด้าวยเอง เช่น การได้รับค่าแรงต่ำ ไม่มีความแน่นอนในการทำงาน การไม่ได้รับค่าแรงจากนายจ้าง เสี่ยงต่อการถูกทำร้ายร่างกายหากทำงานไม่เป็นที่พอใจ รวมไปถึงสภาพความเป็นอยู่ที่ไม่ได้สุขอนามัย ส่วนปัญหาต่อนายจ้างส่วนใหญ่จะเป็นในเรื่องความรุนแรง เช่น จากปัญหาที่แรงงานต่างด้าวได้ประสบอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความโกรธเคืองนายจ้างจนนำไปสู่การก่อเหตุอันร้ายแรง นำไปสู่ความสูญเสียต่อนายจ้าง ปัญหาสำคัญอีกประการคือ แรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียนซึ่งปัจจุบันมีจำนวนเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ปัจจุบันมีแรงงานต่างด้าวที่ต้องต่อใบอนุญาตทั่วประเทศทั้งหมด จำนวนกว่า 900,000 คน ส่วนที่ไม่จดทะเบียนเป็นแรงงานเถื่อนตกประมาณ 3 ล้านคน และก่อปัญหาแก่ประเทศโดยรวมอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในจังหวัดที่กำลังเจริญเติบโต เช่น เชียงใหม่ ขอนแก่น ชลบุรี สงขลา ซึ่งมีแรงงานต่างด้าวเข้ามารับจ้างทำงานประมาณเกือบแสนคน ในขณะที่แรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้จดทะเบียนซึ่งไม่สามารถประเมินได้ชัดเจน (กรมการจัดหางาน, 2553)

แรงงานเถื่อนที่ลักลอบเข้ามา ส่วนหนึ่งเป็นเพราะจำนวนงานที่มีปริมาณมากขึ้น แต่ไม่มีแรงงานไทยมารับจ้างทำงาน และการจ่ายค่าจ้างไม่มีช่องว่างในการจ่ายค่าแรงขั้นต่ำระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าว จากการไม่เลือกงาน ของแรงงานต่างด้าวทำให้แรงงานต่างด้าวกำลังเข้ามาเป็นตัวเลือกที่สำคัญของผู้ประกอบการไทย

ในภาคตะวันออก จังหวัดชลบุรีนั้นถือว่าเป็นพื้นที่อันดับหนึ่งที่มีการใช้แรงงานต่างด้าวหลากหลาย เพราะมีอุตสาหกรรมหลัก ๆ ทั้ง ชิ้นส่วนรถยนต์ ปีโตรเคมี อิเล็กทรอนิกส์ กลุ่มอาหาร และสิ่งทอเครื่องนุ่งห่ม และเพราะว่าพื้นที่ภาคตะวันออกที่มีจังหวัดชลบุรี ตราดและสระแก้ว 3 จังหวัดมีชายแดนติดประเทศเพื่อนบ้านเหล่านี้ ทำให้การเข้ามาของแรงงานต่างด้าวมีจำนวนมาก และแนวโน้มที่ผู้ประกอบการจะหันมาใช้แรงงานต่างด้าวมากขึ้นจึงเป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือมาจากปัจจัยทางด้านค่าแรงที่สมเหตุสมผลและไม่เลือกงานทำ (กรมการจัดหางาน, 2553)

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี เพื่อข้อมูลที่ได้จะสามารถนำไปประกอบการวางแผนตัดสินใจ และกลยุทธ์ในการบริหารจัดการแรงงานของภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี
3. เพื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

### สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้ประกอบการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยแตกต่างกัน
2. ผู้ประกอบการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน
3. ผู้ประกอบการมีการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

### ขอบเขตงานวิจัย

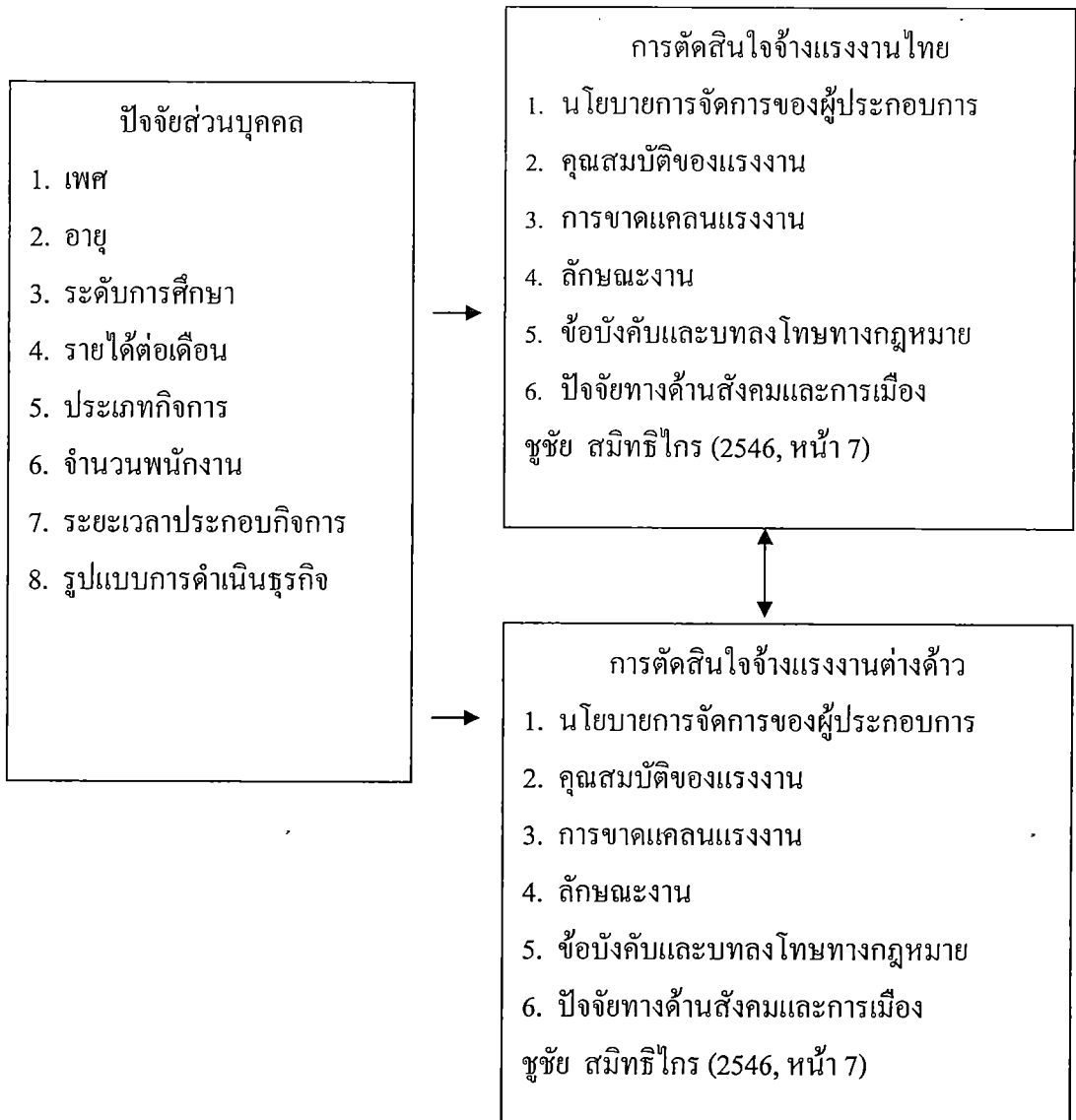
การศึกษาเรื่องการเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีมีขอบเขตในงานวิจัยดังนี้

1. พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา คือ อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้เป็น ผู้ประกอบการที่อาศัยอยู่หรือประกอบอาชีพอยู่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี
3. โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน
4. ระยะเวลาในการศึกษาตั้งแต่เดือน กันยายน 2555 ถึงธันวาคม 2555

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1-2 กรอบแนวความคิดในการวิจัย



## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี
2. ทำให้ทราบถึงการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี
3. ทำให้ทราบถึงการเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

## นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงงานต่างด้าว หมายถึง บุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทย ทำงานในประเทศไทย ซึ่งแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองโดยถูกกฎหมาย และแรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย

สภาพการจ้างงาน หมายถึง วันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง และการเลิกจ้าง

การตัดสินใจจ้างแรงงาน หมายถึง การตัดสินใจเลือกทางปฏิบัติในการจ้างงานซึ่งมีหลายทางเป็นแนวปฏิบัติไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ได้แก่

นโยบายการจัดการของผู้ประกอบการ หมายถึง การกำหนดนโยบายและการวางแผนในการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสม ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานประกอบการ

คุณสมบัติของแรงงาน หมายถึง ลักษณะนิสัยและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของแรงงาน การขาดแคลนแรงงาน หมายถึง การไม่มีทรัพยากรบุคคลเพียงพอในการสร้างผลผลิตให้กิจการ

ลักษณะงาน หมายถึง รายละเอียดของงาน แต่ละประเภท ความยากง่ายในการทำงาน

ข้อบังคับและบทลงโทษทางกฎหมาย หมายถึง กฎเกณฑ์ตามกฎหมายในการกำหนดรูปแบบการปฏิบัติของผู้ประกอบการต่อลูกจ้าง เช่น กฎหมายด้านสวัสดิการ กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายแรงงานต่างด้าว เป็นต้น

ปัจจัยทางด้านสังคมและการเมือง หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานที่มีต่อสังคมและปัจจัยที่เกี่ยวกับการเมือง เช่น ปัญหาด้านอาชญากรรมและยาเสพติด ด้านสาธารณสุข หรือด้านความมั่นคง เป็นต้น

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาคำเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ผู้ศึกษาได้นำทฤษฎี แนวความคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ความรู้เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว
2. แนวคิดการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ
3. แนวคิดเกี่ยวกับการย้ายถิ่น
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### ความรู้เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว

ความหมายของแรงงานต่างด้าว

ได้มีผู้อธิบายความหมายของแรงงานต่างด้าวดังนี้ กองงานคนต่างด้าว กรมการจัดหางาน (2545, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของ คนต่างด้าวไว้ว่าเป็นแรงงานทาสเชลยได้แก่ เขมร มอญ ลาว และญวน ซึ่งเป็นแรงงานราษฎรของประเทศผู้แพ้สงครามที่ถูกวาดต้อน เพื่อเข้ามาทำเป็นกำลังแรงงานในยามสงบและยามศึก เนื่องจากโบราณพลเมืองไทยมีจำนวนน้อย พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2421 มาตรา 5 ได้ให้ความหมาย “คนต่างด้าวไว้ว่า” หมายความว่า บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย “ทำงาน” หมายความว่า การทำงาน โดยใช้กำลังกาย หรือความรู้ ด้วยประสงค์จ้างหรือประโยชน์อื่นใดหรือไม่ก็ตาม จุฑาทวีชัย อินทรสุขศรี (2548, หน้า 25) แรงงานที่มาจากประเทศอื่นหรือไม่มีสัญชาติไทยถือว่าเป็นแรงงานต่างด้าวหรือแรงงานต่างด้าวทั้งหมด ตามกฎหมายของประเทศไทยทั้งที่เป็นกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง กฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว และกฎหมายอื่น ๆ ก็ใช้เรียกคนต่างประเทศที่เข้ามาในประเทศไทยว่าคนต่างด้าวทั้งสิ้น สรุปได้ว่า แรงงานต่างด้าว หมายถึง บุคคลธรรมดาที่มีสัญชาติพม่า ที่ลักลอบเข้ามารับจ้างทำงานในราชอาณาจักรไทยถูกต้องตามกฎหมาย เป็นแรงงานต่างด้าวที่ไม่อยู่ภายใต้ พ.ร.บ. แรงงานต่างด้าว

รูปแบบของแรงงานต่างด้าวที่อพยพเข้ามาทำงานในประเทศไทย

แรงงานต่างด้าวที่อพยพเข้ามาทำงานในประเทศไทยแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมาย และแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย (กฤตยา อาชวนิจกุล, 2545, หน้า 75)

1. แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมือง โดยถูกต้องตามกฎหมาย คือแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศไทย โดยถูกต้องตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ซึ่งได้แก่ คนต่างชาติที่เข้ามาอยู่ในประเทศไทยทั้งที่ถูกกฎหมาย โดยถือวีซ่าประเภทคนอยู่ชั่วคราว (Non-immigration Visa) หรือพวกที่ลักลอบเข้าเมือง โดยบุคคลเหล่านี้ต้องขอรับใบอนุญาตทำงานจากทางราชการ โดยให้ทำงานได้ช่วงเวลาหนึ่ง และบุคคลที่ได้รับใบอนุญาตทำงาน จำต้องทำงานในอาชีพ ในสถานที่และในระยะเวลาที่กำหนดไว้ในใบอนุญาต จึงถือว่าเป็นแรงงานที่ถูกกฎหมาย แรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายในประเทศไทยยังแบ่งได้ออกเป็น 4 ประเภทคือ

1.1 ประเภทตลอดชีพ คือ คนต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมาย โดยขอวีซ่าประเภทคนอยู่ชั่วคราวแล้วอาศัยอยู่ในประเทศไทยครบ 3 ปีจึงทำการขอมิติฐาน ในราชอาณาจักร และได้รับอนุญาตแล้วยื่นขอรับใบอนุญาตทำงานได้ จะได้รับใบอนุญาตแบบตลอดชีพ

1.2 ประเภทชั่วคราว คือคนต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมาย โดยขอวีซ่าประเภทคนอยู่ชั่วคราวแล้วได้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานได้ครั้งละไม่เกิน 90 วัน

1.3 ประเภทผ่านการส่งเสริมการลงทุน คือคนต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมาย โดยขอวีซ่าประเภทอยู่ชั่วคราวแล้วได้รับใบอนุญาตทำงานได้ตามเงื่อนไขของการส่งเสริมการลงทุน ซึ่งอนุญาตได้ตามระยะเวลาที่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนเสนอมา

1.4 ประเภทเข้าเมืองผิดกฎหมาย หรือลักลอบเข้าเมือง คือคนต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมือง เมื่อถูกจับส่งศาลและรอการเนรเทศ นายจ้างสามารถยื่นประกันตัวไปทำงาน ตามมาตรา 12 ของพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521

2. แรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย ได้แก่ คนต่างชาติที่เข้ามาในประเทศไทยทั้งที่ถูกกฎหมาย โดยถือวีซ่าประเภทต่าง ๆ เช่น คนอยู่ชั่วคราว นักท่องเที่ยว นักศึกษา หรือพวกที่ลักลอบเข้าเมืองทั่วไป ซึ่งบุคคลเหล่านี้ยกเว้นผู้ที่ถือวีซ่าคนอยู่ชั่วคราวอยู่แล้ว จะไม่มีสิทธิขอหรือได้รับใบอนุญาตให้ทำงานในประเทศไทยได้ เมื่อมีการทำงานจึงถือเป็นแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย หรือหมายถึง คนต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย แต่มีใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว ซึ่งคนต่างด้าวกลุ่มนี้ได้แก่ คนต่างด้าวที่ถูกเนรเทศตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศ แต่ได้รับการผ่อนผันให้ไปประกอบอาชีพ ณ ที่แห่งใดแทนการเนรเทศหรืออยู่ระหว่างการรอเนรเทศ หรือคนต่างด้าวที่เกิดในราชอาณาจักรแต่ไม่ได้รับสัญชาติตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 337 หรือกฎหมายอื่น หรือคนต่างด้าวโดยผลของการถูกถอนสัญชาติตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 337 หรือกฎหมายอื่น คนต่างด้าวกลุ่มนี้โดยส่วนใหญ่จะเป็นคนญวน เขมร และลาว ที่อพยพเข้ามาทำงานในประเทศไทย ซึ่งรอการส่งตัวไปยังประเทศที่สาม พวกอพยพเหล่านี้หากกักบริเวณไว้เลย ๆ จะเป็นการสิ้นเปลืองงบประมาณรัฐบาล

รัฐบาลจึงพิจารณาอนุญาตให้บุคคลที่มีความประพฤติดีออกมาทำงานได้เป็นการชั่วคราว นอกจากนี้ยังหมายถึง คนต่างด้าวที่ลักลอบเข้ามาในราชอาณาจักร โดยไม่ถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยการเข้าเมืองและไม่มีใบอนุญาตทำงานของกระทรวงแรงงาน (อรพินทร์ พิทักษ์มหาเกตุ, 2540, หน้า 7) โดยแบ่งประเภทของแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ ดังนี้

2.1 แรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายที่เป็นแรงงานที่มีฝีมือ หรือกึ่งมีฝีมือ ซึ่งจะมาในลักษณะเป็นนักท่องเที่ยวหรือการแวะเข้าเมืองในระยะเวลาดสั้น ๆ (Transit of Entry Visa) หรือนักเรียนที่เข้ามาในประเทศเกินระยะเวลาที่กำหนด แล้วเข้ามาทำงาน โดยไม่ได้รับอนุญาต (No Work Permit)

2.2 แรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายที่เป็นแรงงานที่ไร้ฝีมือ เข้าประเทศมาโดยการลักลอบเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย ซึ่งรวมถึงผู้อพยพ ผู้ลี้ภัย แล้วมาหางานทำในประเทศไทยเป็นการถาวรหรือชั่วคราว ก่อนที่จะเดินทางไปยังประเทศอื่นต่อไป

2.3 กลุ่มที่ไม่มีสัญชาติ (No Man's Land) ซึ่งเป็นชาวเขา หรือชนกลุ่มน้อยที่อยู่ตามแนวชายแดนไทย แต่ไม่ได้รับสัญชาติ ทำให้ไม่ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายแรงงานของไทย เวลาเข้ามาทำงานในประเทศไทยจึงถือเป็นแรงงานที่ผิดกฎหมายทันที

#### ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าว

ในตลาดแรงงานระดับล่างกลุ่มแรงงานชั้นพื้นฐานในสาขาการผลิตต่าง ๆ เป็นกลุ่มที่กำลังประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานอย่างมากในปัจจุบัน เนื่องจากมีความต้องการแรงงานใหม่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปีเพื่อรองรับการขยายตัวของภาคการผลิต โดยในปี 2549 เพียงปีเดียว ความต้องการจ้างแรงงานชั้นพื้นฐานเพิ่มมากขึ้นถึง 4 หมื่นราย นอกจากนี้แล้วผู้ประกอบการจำนวนมากยังมีความจำเป็นต้องหาแรงงานบางส่วนมาทดแทนแรงงานที่ออกจากงานไปอีกด้วย

จากการประมาณการความต้องการจ้างแรงงานในอนาคตโดยสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย พบว่าแนวโน้มตลอดแรงงานไทยในช่วงปี 2550 ถึง 2555 ยังคงมีความต้องการจ้างแรงงานเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยคาดว่าปี 2555 ประเทศไทยน่าจะมีความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มในกลุ่มระดับมัธยมต้นและพร้อมที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานในช่วยปี 2550 ถึง 2555

จากผลการศึกษาในโครงการแผนพัฒนากำลังคนของประเทศไทย เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยน่าจะเข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ จะคิดเป็นร้อยละ 33 ของความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มทั้งหมดเท่านั้นนอกเหนือจากปัญหาด้านการขาดแคลนแรงงานใหม่ซึ่งจะเข้าเป็นแรงงานชั้นพื้นฐานแล้ว ยังพบว่ามีปัญหาการเลือกทำงานของแรงงานไทย โดยเฉพาะงานประเภท 3 D เนื่องจากแรงงานไทยส่วนใหญ่มองว่ามีความยากลำบากในการทำงานอีก

ทั้งผลตอบแทนที่ได้รับยังไม่จูงใจให้แรงงานไทยอยากที่จะเข้าทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับงานในโรงงานอุตสาหกรรมหรืองานรับจ้างอื่น ๆ ในภาคบริการ

จากเหตุผลด้านความขาดแคลนแรงงานไทยดังที่ได้นำเสนอข้างต้น ประกอบกับการที่แรงงานต่างด้าวสามารถหาได้ง่ายและส่วนใหญ่มีอัตราค่าแรงที่ต่ำกว่าการจ้างแรงงานไทย ส่งผลให้นายจ้างจำนวนมากเลือกที่จะจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานเพื่อทดแทนแรงงานไทย โดยเฉพาะในกิจการที่มีความจำเป็นต้องใช้แรงงานอย่างเข้มข้น เช่น กิจการเกษตร ประมง กิจการต่อเนื่องจากประมง และก่อสร้าง เป็นต้น

ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้ามาในประเทศไทยของแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน (กฤตยา อาชวนิจกุล, 2545, หน้า 75)

### 1. ปัจจัยผลักดันจากภายนอกประเทศ

1.1 ระบบการเมือง การปกครอง ระบบการเมือง การปกครองของประเทศเพื่อนบ้าน เช่น ลาว และพม่า หลังจากได้รับเอกราชจากการเป็นอาณานิคมของฝรั่งเศสและอังกฤษก็ได้ การเปลี่ยนแปลงระบบ การปกครองเป็นแบบสังคมนิยม ปกครองโดยรัฐบาลทหาร มีการผูกขาดทางอำนาจ จำกัดสิทธิ ทำให้มีความขัดแย้งทางการเมืองภายในประเทศ เช่น ในพม่าก็ได้มีการแบ่งเป็น 3 ฝ่ายใหญ่ ๆ คือ ฝ่ายรัฐบาลทหารพม่า (SPDC) พรรคฝ่ายค้านของนางอ่องซานซูจี และชนกลุ่มน้อยซึ่งเป็นกลุ่มต่อต้านรัฐบาลพม่า ได้แก่ กะเหรี่ยง KNU ไทยใหญ่ และกลุ่มกะยา ฝ่ายซ้ายทำให้เกิดการประท้วง ผู้รบและปราบปรามกันอยู่เนื่อง ๆ เกิดความไม่สงบต่าง ๆ ประกอบกับการปกครองระบบเผด็จการทหาร ทำให้ประชาชนในประเทศเกิดความไม่มั่นคง แสวงหาเสรีภาพและความเป็นอยู่ที่ดีกว่า

1.2 ภาวะเศรษฐกิจในประเทศเพื่อนบ้าน จากนโยบายการเปิดประเทศไปสู่ระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมประกอบกับยังมีความไม่มีความสงบจากการปราบปรามชนกลุ่มน้อยตามแนวชายแดนในรัฐฉาน และรัฐกะเหรี่ยงของพม่า และความขัดแย้งทางการเมืองในประเทศเพื่อนบ้าน ทำให้ประชาชนไม่มีที่คิดทำกิน รายได้ไม่เพียงพอต่อการยังชีพ ประชาชนว่างงาน มีการเกณฑ์แรงงานไปสร้างถนนและทางรถไฟ รวมทั้งไปเป็นทหารเพื่อปราบปรามชนกลุ่มน้อย มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะกับชนกลุ่มน้อย ทำให้ถูกต่อต้านจากประเทศต่าง ๆ ทั้งในยุโรปและอเมริกาในรูปแบบของการยุติ หรือชะลอความสัมพันธ์ทางการค้า ทำให้ไม่มีความเจริญก้าวหน้าในด้านการลงทุน ทั้งภายในประเทศและการลงทุนจากต่างประเทศ ระบบเศรษฐกิจและเทคโนโลยีต่าง ๆ ไม่มีการพัฒนาเท่าที่ควร จึงไม่ก่อให้เกิดการสร้างงานภายในประเทศตลอดจนสภาพความผันผวนทางเศรษฐกิจ มีภาวะเงินเฟ้อ ค่าเงินตกต่ำประชาชนมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ จึงทำให้มีแรงงานหลั่งไหลมาทำงานในประเทศไทยซึ่งมีภาวะเศรษฐกิจที่ดีกว่า

1.3 มาตรการควบคุมการออกนอกประเทศ รัฐบาลของประเทศเพื่อนบ้านไม่มี มาตรการและการควบคุมที่ชัดเจนเข้มงวด ในการจัดระเบียบการออกนอกประเทศของประชาชน ในส่วนของประชาชนที่หลบหนีออกนอกประเทศ ก็ไม่ได้รับความสนใจจากรัฐบาล โดยเฉพาะชน กลุ่มน้อย เพราะพม่าถือว่าพวกนี้ทรยศต่อประเทศชาติและถ่วงความเจริญก้าวหน้า

## 2. ปัจจัยดึงดูดภายในประเทศ

2.1 การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในประเทศ ประเทศไทยมีการเจริญเติบโตทาง ด้านเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วประสบความสำเร็จ ในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเชิงถาวรวัตถุ ด้านการสื่อสาร สาธารณูปโภค สาธารณูปการ และเงินตราวมรวม จาการรายได้ประชาชาติที่เพิ่มขึ้น ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา และกำลังอยู่ในสถานการณ์ขับเคลื่อนไปสู่การเป็นประเทศ อุตสาหกรรมที่ทดแทนการนำเข้า (Import - substitution) มาเป็นการพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อ การส่งออก (Export - led Growth) เป็นผลทำให้เกิดการขยายตัว ทางด้านเศรษฐกิจ ในอัตราเร่งที่ สูงขึ้นติดต่อกัน จากปี พ.ศ. 2530 - 2533 เฉลี่ยสูงกว่าปีละ 10.2% เศรษฐกิจมีการเปิดตัวออกสู่ระบบ เศรษฐกิจโลกมากขึ้น (Internationalization) โดยรัฐบาลดำเนินการผ่อนปรนมาตรการทางการลงทุน และการเงิน เพื่อส่งเสริมให้มีการเคลื่อนย้ายทุนได้อย่างเสรี ตลาดมีการขยายตัวมากขึ้น ประกอบกับ นโยบายกระจายการลงทุนและการจ้างงานมากขึ้น และรัฐบาลมีนโยบายกระจายความเจริญและ อุตสาหกรรม ไปสู่ภูมิภาคมากขึ้น ปัจจัยการขยายตัวทางเศรษฐกิจทำให้มีความต้องการแรงงานมาก ขึ้น ในขณะที่อัตราการแข่งขันกับตลาดโลกมีสูงขึ้น การลดต้นทุนในการผลิต โดยการใช้แรงงาน ราคาถูก จึงเป็นทางเลือกหนึ่งที่ง่ายที่สุดของผู้ประกอบการ

## 2.2 ภาวะการขาดแคลนแรงงาน

### 2.2.1 การเปลี่ยนแปลงทางด้านโครงสร้างประชากรของไทย

จากรายงานสำนักงานสถิติแห่งชาติพบว่า อัตราการเพิ่มของประชากรของ ประเทศมีอัตราการลดลงอย่างต่อเนื่อง ในปี 2530 อัตราการเพิ่มของประชากร เท่ากับร้อยละ 1.71 ปี 2538 อัตราการเพิ่มประชากรเท่ากับ ร้อยละ 1.4 ต่ำกว่าอัตราการเพิ่มประชากรทั่วโลกเฉลี่ย ซึ่งมีอัตราเท่ากับร้อยละ 1.5 ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางอายุของประชากร สัดส่วน ประชากรวัยแรงงานมีการชะลอตัวลง กล่าวคือ อัตราเพิ่มเฉลี่ยของกำลังแรงงานลดลงจากร้อยละ 2.53 ในช่วง พ.ศ. 2523 - 2533 เป็นร้อยละ 1.77 ในช่วง พ.ศ. 2533 - 2543 ในขณะที่การผลิต ในระบบเศรษฐกิจที่กำลังขยายตัว ยังเน้นการผลิตแบบใช้แรงงานหนาแน่น (Lab Our Intensive)

### 2.2.2 มีการขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือบางประเภท

จากการที่รัฐบาลมีนโยบายกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาค โดยการจัดสรรงบประมาณจำนวนมากเพื่อพัฒนาสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานต่าง ๆ (Infrastructures) และเพิ่มมาตรการในการกระจายการลงทุนสู่ภูมิภาค โดยการปรับปรุงเงื่อนไขและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกต่อนักลงทุนในภูมิภาค ทำให้เกิดการจ้างงานในภูมิภาคเพิ่มมากขึ้น แรงงานกรรมกรที่ใช้ในกิจกรรมต่าง ๆ โดยเฉพาะในกิจการเกษตร ประมง ก่อสร้าง และในโรงงานอุตสาหกรรม แต่เดิมมาเป็นแรงงานที่ได้มาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากปัจจุบันเศรษฐกิจของภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีการขยายตัวสูงขึ้น โดยรัฐบาลได้เน้นการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้แก่ประชาชน ทำให้แรงงานในท้องถิ่น ไม่นิยมเดินทางไปทำงานในภูมิภาคอื่น แม้ว่าจะมีคนว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยวอยู่บ้าง แรงงานเหล่านี้ก็สามารถหาอาชีพเสริมในหมู่บ้านของตน ประกอบกับมีแรงงานบางส่วนมุ่งไปทำงานในต่างประเทศ ซึ่งได้รับค่าตอบแทนสูงกว่าในงานประเภทเดียวกัน โดยเฉพาะงานก่อสร้างซึ่งรับทั้งคนที่ไม่มีฝีมือและไร้ฝีมือ นอกจากนี้ในปัจจุบันคนไทยมีการศึกษาสูงขึ้น และมีค่านิยมที่ไม่ทำงานบางประเภทที่เสี่ยงอันตราย งานหนักงานสกปรกและงานที่ใช้ความอดทนสูงแต่ได้ค่าจ้างต่ำ ทำให้ผู้ประกอบการหันไปใช้แรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะพม่า ทั้งนี้เนื่องจากซัพพลายของแรงงานพม่าจำนวนมาก ประกอบกับมีค่าจ้างแรงงานที่ถูกกว่า มีความขยัน อดทนสูงกว่า และเป็นแรงงานที่ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายจึงไม่ค่อยกลัวจะหนีไปไหน ทำให้มีการลักลอบจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก

### 2.2.3 การไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย

ประเทศไทยมีนโยบายส่งเสริมแรงงานไปทำงานต่างประเทศ นับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 เป็นต้นมา ตั้งแต่เริ่มนโยบายจนถึงปี 2538 รวมแรงงานไทยที่ไปใช้แรงงานในต่างประเทศ มีจำนวนสะสมถึง 746,815 คน ไม่ถูกต้องตามกฎหมายร้อยละ 48 และลักลอบร้อยละ 52 และแรงงานเหล่านี้ส่งรายได้กลับประเทศจำนวน 51,580 ล้านบาท และ 59,550 ล้านบาท นโยบายดังกล่าวส่งผลให้เกิดภาวะการขาดแคลนแรงงาน จากการสำรวจของกองทุนนโยบายและแผนพัฒนาการเกษตรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่าแรงงานในภาคเกษตร ที่มีปัญหาการขาดแคลนแรงงานและมีการนำแรงงานต่างด้าวมาใช้มากมีอยู่ 3 ประเภทกิจการ คือ กิจการประมง สวนยาง และไร้อ้อยตามลำดับ โดยเฉพาะกิจการประมง มีการใช้แรงงานต่างด้าวตั้งแต่ร้อยละ 30 - 70 โดยเฉพาะเขตประมงในอ่าวไทยตอนบน และทะเลอันดามันมีการใช้แรงงานต่างด้าวถึงร้อยละ 60 - 70 และจากการสำรวจของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ร่วมกับหอการค้าจังหวัดต่าง ๆ ก็พบว่า สถานประกอบการต่าง ๆ ใน 39 จังหวัด ที่ผ่อนผันให้มีการใช้แรงงานต่างด้าว พบว่าความต้องการแรงงานต่างด้าวถึง 1,295,098 คน ขณะที่ที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ใช้อยู่แล้ว 717,698 คน เฉพาะกรุงเทพมหานครมีความต้องการแรงงานต่างด้าว

ถึง 300,000 คน

### 2.3 มาตรการสกัดกั้น และควบคุมคนเข้าเมืองของไทยยังไม่มีประสิทธิภาพ

หน่วยงานของรัฐ โดยเฉพาะสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และตำรวจตระเวนชายแดน ที่ทำหน้าที่สกัดกั้นและควบคุมดูแลการลักลอบเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย และตำรวจรพฐรทำหน้าที่จับกุมดำเนินคดีกับผู้ลักลอบเข้าเมือง ไม่สามารถบังคับใช้กฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพการจับกุมผลักดันและส่งกลับแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าเมืองกลับประเทศเดิมนั้น ยังทำได้ยากการดูแลผู้ที่รอการส่งกลับทำให้รัฐเสียงบประมาณจำนวนมาก จึงทำให้มีการเสนอให้มีการใช้แรงงานต่างด้าวเพื่อรอการส่งกลับเพื่อบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานไปก่อน ขาดความเข้มงวดและเที่ยงตรง มีการทุจริต คอรัปชั่น ทำให้ไม่สามารถสกัดกั้นและควบคุมแรงงานต่างด้าวไม่ให้ไหลทะลักเข้าสู่ประเทศไทย

### 2.4 นโยบายผ่อนปรนการใช้แรงงานต่างด้าว

สำหรับนโยบาย และมาตรการที่ภาครัฐได้มีความพยายามในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน มีอย่างน้อย 6 ครั้ง ในรูปของมติคณะรัฐมนตรี โดยอาศัยอำนาจตาม มาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ในการออกมติคณะรัฐมนตรี (พันธุมทิพย์ กาญจนะจิตตราสายสุนทร, 2540) ได้แก่

2.4.1 มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 17 มีนาคม 2535 ซึ่งเป็นมติที่ผ่อนผันให้ผู้หลบหนีเข้าเมืองเฉพาะสัญชาติพม่า ที่เข้ามาในประเทศไทยหลัง 9 มีนาคม 2519 และตั้งหลักแหล่งในประเทศไทย ต้องมีชื่ออยู่ในทะเบียนประวัติ และมีบัตรประจำตัวที่ทางกระทรวงมหาดไทยออกให้ จะได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในประเทศไทยเป็นการชั่วคราว และสามารถทำงานได้ในพื้นที่ 7 จังหวัด ได้แก่ เชียงราย เชียงใหม่ กาญจนบุรี ตาก ระนอง ประจวบคีรีขันธ์ และชุมพร (ตอนหลังเพิ่มจังหวัดเพชรบุรีเข้าไปอีก รวมเป็น 8 จังหวัด) โดยให้กระทรวงมหาดไทยเป็นผู้กำหนดพื้นที่ (อำเภอ) ผ่อนผันให้แต่ละจังหวัดดังกล่าวและกำหนดมาตรการทางด้านการบริหารจัดการ และจัดทำทะเบียนประวัติผู้ขายแรงงาน รวมทั้งกวดขันการจ้างแรงงานที่ไม่ถูกต้องและจับกุมดำเนินคดีทั้งนายจ้างและลูกจ้าง

2.4.2 มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2536 มตินี้มีขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานในกิจการประมง โดยผ่อนผันให้สามารถให้แรงงานต่างด้าวทุกสัญชาติที่หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย และอยู่ในระหว่างการรอการส่งกลับ สามารถทำงานในกิจการ

ผลกระทบของแรงงานต่างด้าว

แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ในปัจจุบัน ได้สร้างผลกระทบให้เกิดขึ้นในสังคมไทย โดยสามารถแบ่งได้ เป็น 3 ด้าน ดังนี้



1. ผลกระทบทางสังคม อาทิ ปัญหาด้านอาชญากรรมและยาเสพติด เป็นที่ทราบกันดีว่าการมีแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายจำนวนมาก ทำให้เกิดการแย่งงานกันเองระหว่างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายด้วยกัน แรงงานต่างด้าวบางส่วนว่างงาน จึงมักพบว่า มีการลักลอบอพยพเกิดขึ้นในชุมชนที่มีแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายอยู่จำนวนมาก บ่อยครั้งมีการทะเลาะวิวาทจากการดื่มสุราและมีการลักลอบขายจากบ้านค้าและชุมชนไทย ทำให้คนไทยบางส่วนเกิดความหวาดระแวงและหวาดกลัวภัยจากการที่แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย อยู่ในชุมชน นอกจากนี้ สิ่งที่เกิดขึ้นกับชุมชนอีกประการที่เห็น ได้ชัดเจน คือ เรื่องสิ่งแวดล้อม มีขยะมาก ชุมชนสกปรกขึ้นเพราะความไม่มีระเบียบของแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ปัญหาการลักลอบเข้าเมือง การเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน โดยเฉพาะ พม่า ลาวและกัมพูชา ที่เข้ามาในประเทศไทยมีปริมาณเพิ่มขึ้นทุกปี จากสถิติผู้ต้องขังชาวต่างชาติที่ถูกจับเนื่องจากเข้าเมืองผิดกฎหมายหรือกระทำความผิดในคดีต่าง ๆ และกำลังรอการส่งกลับหรือผลักดันออกนอกประเทศในแต่ละปี มีปริมาณเพิ่มสูงขึ้น โดยมีผู้ต้องขังชาวพม่า มีจำนวนมากที่สุดมาโดยตลอดรองลงมา คือ กัมพูชา และลาว ตามลำดับ ปัจจุบันคาดว่ามีผู้ลักลอบเข้าเมืองผิดกฎหมายที่ยังไม่มาจดทะเบียนประมาณ 1 - 1.5 ล้านคน ครั้งหนึ่งของคนกลุ่มนี้เป็นผู้หญิงและเด็กที่เป็นกลุ่มเสี่ยงต่อการตกเป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์ ปัญหาด้านการศึกษา โอกาสในการศึกษาของเด็กในครอบครัวแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่จะได้รับการศึกษามีอยู่ 2 ลักษณะ คือ การศึกษาจากชั้นเรียนที่ไม่เป็นทางการที่จัดขึ้นกันเอง ในกลุ่มแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย และการได้เข้าเรียนในสถานศึกษาของไทย แต่การที่ลูกของแรงงานต่างด้าว ผิดกฎหมายเหล่านี้จะได้รับการศึกษาเหมือนเด็กไทยนั้น เป็นไปได้ยาก เนื่องจากสถานศึกษาหลายแห่งอ้างว่าเด็กไม่มีสัญชาติไทย ขณะเดียวกันการเปิดโอกาสให้เด็กต่างด้าวเข้าสู่ระบบการศึกษาของไทย ก็จะมีผลกระทบต่อความมั่นคงทางการศึกษาของเด็กไทยด้วย

2. ผลกระทบทางด้านสาธารณสุข แรงงานต่างด้าวบางส่วน ได้เป็นพาหะนำโรคใหม่ ๆ เข้ามาในประเทศไทย ถึงแม้ว่าแรงงานต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายจะได้รับการตรวจสุขภาพและค้นหาโรคจากหน่วยงานสาธารณสุขของจังหวัดและได้รับบัตรประกันสุขภาพ แต่ก็มีจำนวนน้อยมาก เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายและไม่ขึ้นทะเบียน แรงงานต่างด้าวที่ยังไม่ขึ้นทะเบียนกลุ่มนี้ สร้างปัญหาและผลกระทบในด้านสาธารณสุขต่อประเทศไทยเป็นอย่างมาก เนื่องจากมีความยากลำบากในการเข้าถึงบริการสาธารณสุข และการรับข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ อันก่อให้เกิดผลกระทบในแง่ลบแก่สถานะสุขภาพอนามัยต่อแรงงานต่างด้าว เช่น การแพร่ระบาดของโรคหรือการกระจายโรคติดต่อที่สำคัญ จากรายงานการศึกษาเรื่องความต้องการจ้างแรงงานอพยพต่างชาติในประเทศไทยปี 2546 - 2549 โดยสถาบันเอเชียศึกษา สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย และสถาบันวิจัยประชากรและสังคม พบว่าแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย

ส่วนหนึ่งเป็นโรคติดต่อและเจ็บป่วยด้วยโรคที่ประเทศไทยเคยควบคุมได้แล้ว มีการตรวจพบโรคต่าง ๆ ดังนี้ มาเลเซีย วัณโรค เหาช้าง ไข้เลือดออก โรคเรื้อน และไข้กาฬหลังแอ่น ซึ่งหากไม่มีการควบคุมให้ดีแล้ว อาจทำให้เกิดการแพร่ระบาดของโรคเหล่านี้ในประเทศไทยอีกครั้ง ผลกระทบต่อรายจ่ายทางด้านสาธารณสุขหรืองบประมาณที่รัฐต้องเสียไปในการดูแลปัญหาเหล่านี้หรืออาจกล่าวได้ว่ารัฐต้องแบ่งปันทรัพยากรของคนไทยในด้านการส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมดูแลและการป้องกันโรค ได้แก่ บุคลากรทางการแพทย์ อุปกรณ์ เวชภัณฑ์ ค่าใช้จ่ายและเวลาในการออกติดตามในการแก้ปัญหาทางด้านสาธารณสุขของแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะจังหวัดบริเวณชายแดน จะแบกรับภาระสูงเพราะมีผู้มาใช้บริการมาก

3. ผลกระทบด้านความมั่นคง การที่มีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยผิดกฎหมายเป็นจำนวนมาก กระจุกกระจายตามพื้นที่ต่าง ๆ ทั่วประเทศ โดยไม่ทราบจำนวนและที่พักอาศัยของแรงงานต่างด้าวทั้งหมดที่มีอยู่แท้จริง แต่มีการประมาณว่าแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่อยู่ในประเทศไทยน่าจะมีไม่ต่ำกว่า 2 ล้านคน ในขณะที่การบริหารแรงงานต่างด้าวยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้นปัญหาแรงงานต่างด้าวจึงย่อมส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายสัญชาติพม่า มีการจ้างงานหนาแน่นมากที่สุดบริเวณชายแดนที่ติดต่อกับประเทศพม่า ได้แก่ จังหวัดตาก เชียงใหม่ และระนอง ลงมาจนถึงบริเวณพื้นที่ภาคกลางตอนล่าง ซึ่งเป็นศูนย์รวมเศรษฐกิจของประเทศและเป็นแหล่งอุตสาหกรรมแบบเข้มข้น ถึงแม้ว่ารัฐบาลจะมีนโยบายผลักดันแรงงานต่างด้าวแต่ก็ไม่ได้ผลเท่าที่ควร เพราะถึงแม้จะสามารถผลักดันคนต่างด้าวกลับไปได้ แต่ไม่นาน คนเหล่านั้นก็เดินทางกลับเข้ามาในประเทศไทยอีก นอกจากนี้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายยังมีที่อยู่ไม่ถาวร มีการเคลื่อนย้ายเข้าออกระหว่างประเทศ

แรงงานต่างด้าวในประเทศไทยที่เป็นประเด็นปัญหาใหญ่อยู่ในปัจจุบันนี้ ก็คือแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย จากปัญหาการขาดแคลนแรงงานในประเทศไทยและความแตกต่างกันในทางเศรษฐกิจ กลายเป็นปัจจัยดึงดูดแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้ามาเมืองโดยผิดกฎหมาย ถึงแม้ว่าแรงงานต่างด้าวเหล่านี้จะเป็นประโยชน์และมีความจำเป็นสำหรับประเทศไทยอยู่พอสมควรก็ตาม แต่จำนวนแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ได้หลั่งไหลเข้ามาอย่างมากมายได้ก่อให้เกิดปัญหาและเกิดผลกระทบต่าง ๆ ในสังคมไทยเป็นอย่างมาก

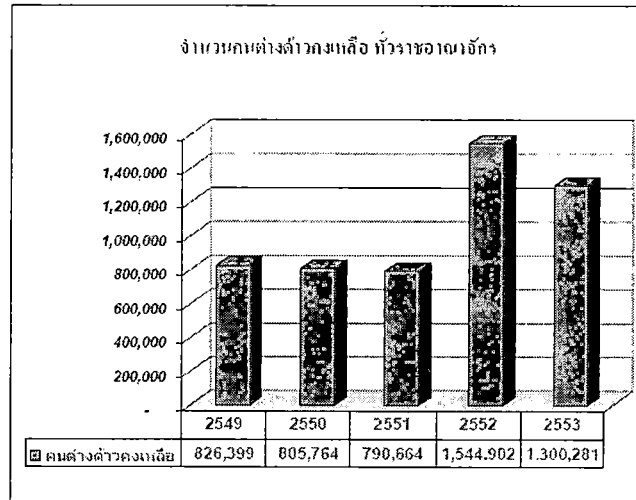
สถานการณ์คนต่างด้าว (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2556)

“คนต่างด้าว” หมายความว่า บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย

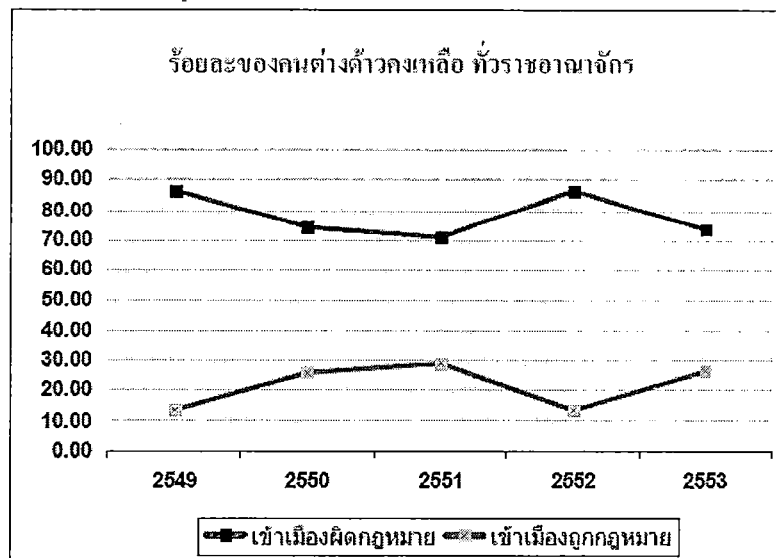
ประเทศไทยมีคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานเพิ่มมากขึ้นทุกปี โดยเฉพาะในปี 2552 ที่มีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว คำถามที่ตามมาคือ “มาจากภาวะเศรษฐกิจและค่าเงินของประเทศเราดีกว่าประเทศเพื่อนบ้าน หรือแรงงานในประเทศเราขาดแคลน หรือเข้ามาได้แล้วได้อยู่ต่อเพราะ

ประเทศไทยไม่สามารถส่งกลับได้ หรือการลักลอบเข้ามาง่ายและได้หลายทาง หรือไม่ก็ด้วยการลงทะเบียนตามกฎหมายของประเทศไทย” คำถามเหล่านี้คงเกิดขึ้นกับคนไทยหลายคน

จากข้อมูลกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน จากปี 2549 ถึง ปี 2553 พบว่า โดยเฉลี่ยแล้วจำนวนคนต่างด้าวคงเหลือ มีจำนวนปีละ 1,053,602 คน แบ่งเป็นกลุ่มเข้าเมืองถูกกฎหมาย 221,146 คนคิดเป็นร้อยละ 21.73 และกลุ่มเข้าเมืองผิดกฎหมาย 832,456 คน คิดเป็นร้อยละ 78.27

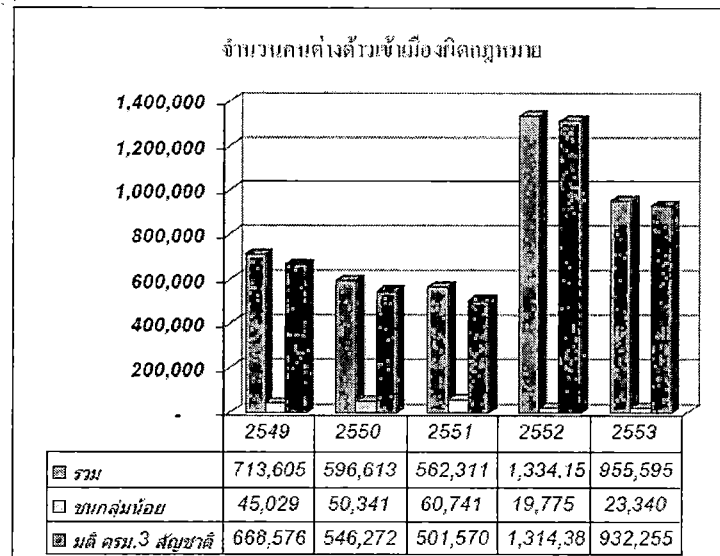


ภาพที่ 2-1 จำนวนคนต่างด้าวคงเหลือ ที่ราชอาณาจักร



ภาพที่ 2-2 ร้อยละของคนต่างด้าวคงเหลือ ที่ราชอาณาจักร

สถานการณ์ที่น่าเป็นห่วงคือจำนวนคนต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายมีมากกว่าคนต่างด้าวเข้าเมืองโดยถูกกฎหมายโดยเป็นชนกลุ่มน้อยร้อยละ 4.79 และ ตาม มติกรม. 3 สัญชาติ (พม่า ลาว และกัมพูชา) ร้อยละ 95.21



ภาพที่ 2-3 จำนวนคนต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย

ที่ผ่านมามีการหลั่งไหลของแรงงานต่างด้าวเข้ามาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งประเทศไทยยังมีความจำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าวในบางประเภทกิจการอย่างมากเนื่องจากบุคคลเหล่านี้ไม่เลือกงานทำ ค่าแรงต่ำทำให้ต้นทุนการผลิตต่ำไปด้วย อีกทั้งยังเป็นการบรรเทาการขาดแคลนแรงงานในบางกิจการ ส่วนปัญหาที่มากับคนต่างด้าวคือการแย่งงาน การใช้สาธารณูปโภค การบุกรุกที่สาธารณะรวมถึงปัญหาด้านความมั่นคงและด้านสาธารณสุข เป็นต้น

แต่จากการวิจัยที่คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ได้ติดตามและประเมินผลโครงการตามมาตรการบรรเทาปัญหาการว่างงานในปี 2543 พบว่าปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการมีดังนี้

1. แรงงานไทยไม่เข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว เพราะนิยมงานสบาย รักความสวยงาม ชอบสถานที่ทำงาน ใ้หุ่หุ่มีรายได้ดี
2. งานทดแทนแรงงานต่างด้าวเป็นงานที่เสี่ยงเกินไป อัตราค่าจ้างต่ำ
3. การแก้ไขแรงงานต่างด้าวต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายหน่วยงานแต่ในทางปฏิบัติแล้วค่อนข้างได้รับความร่วมมือน้อยและดำเนินการไม่เรียบร้อย

4. นายจ้างหรือสถานประกอบการให้ความร่วมมือกับรัฐในการแก้ไขแรงงานต่างด้าว  
น้อย
5. แรงงานไทยเห็นว่าสวัสดิการไม่จูงใจและค่าจ้างราคาถูก.
6. กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการตามมาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าวยังไม่ได้รับ  
การแก้ไขให้สอดคล้องกัน ทำให้การปฏิบัติยากลำบาก
7. ขาดนโยบายที่แน่นอนมีการปรับเปลี่ยนตลอดเวลาตามแรงกดดันและการเคลื่อนไหว  
ของผู้ประกอบการ
8. ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายป้องกันและปราบปรามขาดงบประมาณในการส่งแรงงานต่างด้าวที่  
เข้าเมืองผิดกฎหมายออกนอกราชอาณาจักร
9. แรงงานต่างด้าวสามารถเข้าออกประเทศได้ง่ายและสามารถเข้าออกได้หลายทาง
10. การปิดพรมแดนของประเทศเพื่อนบ้านและการไม่ยอมรับว่าแรงงานต่างด้าวเป็น  
สมาชิกของประเทศตน ทำให้ไม่สามารถผลักดันแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายออกนอก  
ราชอาณาจักร อีกทั้งมีการลักลอบเข้ามาใหม่
11. การประชาสัมพันธ์ของภาครัฐยังไม่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย ทำให้ประชาชนไม่ทราบ  
ข่าวสารโครงการแก้ไขแรงงานต่างด้าว โดยให้คนไทยทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว  
แม้ว่าได้มีการวิจัยมาเป็นเวลานาน แต่ข้อค้นพบหลายประการยังไม่สามารถดำเนินการ  
ได้นับจนถึงปัจจุบัน ปัญหาดังกล่าวก็จะทวีความรุนแรงมากขึ้น ทั้งจำนวนและปัญหาซึ่งรัฐบาล  
พยายามหาทางแก้ไขอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีการกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ ด้านการรักษาความมั่นคง  
ของรัฐและมีเป้าหมายให้จำนวนผู้หลบหนีเข้าเมืองและแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายลดลงจาก  
ปี 2554 นับเป็นปัญหาที่ค่อนข้างท้าทาย เนื่องจากจำนวนคนต่างด้าวที่เข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายใน  
ปี 2554 จำนวนเกือบ 1 ล้านคนที่มีตัวเลขอยู่นี้ เป็นเพียงคนต่างด้าวบางส่วนที่มาจดทะเบียนกับ  
กรมการจัดหางานเท่านั้น

### แนวคิดการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ

แนวคิดการตัดสินใจจ้างแรงงาน

การตัดสินใจ (Decision Making) มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

จิรพล ภูมิภักดี (2546, หน้า 64-75) กล่าวว่า การตัดสินใจหรือการวินิจฉัยสั่งการ หมายถึง  
การเลือกปฏิบัติหรือคว่นการปฏิบัติ หรือการเลือกทางดำเนินการที่เห็นว่าดีที่สุดในทางใดทางหนึ่ง  
จากทางเลือกหลาย ๆ ทาง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการหรือการวินิจฉัยสั่งการ คือ

การชั่งใจ ไตร่ตรองและตัดสินใจเลือกทางดำเนินงานที่เห็นว่าดีที่สุดที่สุุดทางใดทางหนึ่งจากหลาย ๆ ทางเพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

ชนงกรณ์ คุณทลบุตร (2546, หน้า 44-45) กล่าวว่า การตัดสินใจทางการจัดการหมายถึง การที่ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องใดเรื่องหนึ่งทำการเลือกทางเลือกใดจากหลายทางเลือกเพื่อให้ แผนการบรรลุวัตถุประสงค์ การวินิจฉัยสั่งการหรือการตัดสินใจหมายถึง การที่ผู้บริหารหรือ ผู้บังคับบัญชาพิจารณาตัดสินใจและสั่งการในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง การวินิจฉัยสั่งการ หรือการตัดสินใจ เป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก เพราะการวินิจฉัยสั่งการจะเป็นการเลือกทางเลือก ดำเนินการที่ดีที่สุด ใน บรรดาทางเลือกหลาย ๆ

สมคิด บาง โม (2548, หน้า 175) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง การตัดสินใจเลือกทาง ปฏิบัติซึ่งมีหลายทางเป็นแนวปฏิบัติไปผู้เป้าหมายที่วางไว้ การตัดสินใจนี้อาจเป็นการตัดสินใจ ที่จะกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลายสิ่งหลายอย่าง เพื่อความสำเร็จตรงตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ในทางปฏิบัติการตัดสินใจมักเกี่ยวข้องกับปัญหาที่ยุ่ยากสลับซับซ้อน และมีวิธีการแก้ปัญหาให้ วินิจฉัย มากกว่าหนึ่งทางเสมอ ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้วินิจฉัยปัญหาว่าจะเลือกสั่งการปฏิบัติ โดยวิธีใด จึงจะบรรลุเป้าหมายอย่างดีที่สุดและบังเกิดผลประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรนั้น

จากผู้ที่ให้ความหมายดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์ได้ว่า การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการทางเลือกที่ผู้บริหารใช้ในการตัดสินใจ ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจาก ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก หรือแม้แต่กระทั่งพฤติกรรมของบุคคล และกลุ่มคน

ทฤษฎีและรูปแบบของการตัดสินใจ

ทฤษฎีการตัดสินใจที่มีความสำคัญ มี 2 ทฤษฎีคือ

1. ทฤษฎีการตัดสินใจแบบปทัสถานหรือกำหนดความ (Normative Decision Theory)

ลักษณะสำคัญของทฤษฎีการตัดสินใจแบบปทัสถานหรือกำหนดความก็คือ การขึ้นอยู่กับ ตัวบุคคลแต่ละคนในการที่จะใช้วิจารณญาณพิจารณาเหตุผลว่าจะไรบ้างที่น่าจะเป็นไปได้ หรืออาจจะ มีความพึงพอใจของบุคคล ผู้ทำการตัดสินใจที่พิจารณาว่าแนวทางการตัดสินใจ “ควรจะเป็น” หรือ “น่าจะเป็น” เช่นไรจึงจะเหมาะสมหรือตัดสินใจได้ถูกต้อง หรือจะมีวิธีการใดบ้างที่ควรจะต้องดำเนินการ หรือกระทำในประเด็นปัญหาต่าง ๆ ที่พบได้ดีที่สุดซึ่งความคิดหรือการตัดสินใจดังกล่าวอาจจะ แตกต่างไปจากบุคคลอื่น ๆ ก็ได้ การตัดสินใจในตามทฤษฎีนี้จึงมีลักษณะเป็นการตัดสินใจพิจารณา ความแบบอุดมทัศน์ (Ideal Type) ของผู้ทำการตัดสินใจคืออธิบายตามความคิดเห็นของผู้ทำการ ตัดสินใจมากกว่าที่จะเป็นการวิเคราะห์ถึงสภาพการณ์ที่แท้จริงของเรื่อง เหตุการณ์หรือปัญหานั้น ๆ ทฤษฎีนี้จึงเหมาะสำหรับการตัดสินใจในสภาวะการณ์ที่เสี่ยงหรือภาวะการณ์ที่ไม่แน่นอน เพราะผู้ทำ การตัดสินใจไม่สามารถทราบผลที่เกิดขึ้นของทางเลือกแต่ละทางได้อย่างแน่นอนเพียงแต่สามารถ

คาดคะเนผลทางเลือกแต่ละทางได้เลย จึงต้องใช้ดุลยพินิจหรือค่านิยมส่วนตัวของผู้ทำการตัดสินใจเองว่าน่าจะเลือกทางเลือกใดที่น่าจะเหมาะสมมากกว่า

## 2. ทฤษฎีการตัดสินใจแบบพฤติกรรมหรือพรรณนาความ (Behavioral/ Descriptive Decision Theory)

ทฤษฎีการตัดสินใจแบบพฤติกรรมหรือพรรณนาความหรืออธิบายความเป็นทฤษฎีที่มีหลักเกณฑ์และวิธีการที่แน่นอน รวมทั้งมีการนำเอาเทคนิคต่าง ๆ มาช่วยในการตัดสินใจด้วย เพื่อให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างมีเหตุมีผลเหมาะสมถูกต้องที่สุด โดยหลีกเลี่ยงการใช้ความรู้สึกนึกคิด หรือค่านิยมส่วนตัวของผู้ทำการตัดสินใจมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา แต่จะพรรณนาความหรืออธิบายสิ่งต่าง ๆ สภาพการณ์ หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น หรือสิ่งที่กระทำ ตามความเป็นจริงโดยไม่คำนึงว่าการตัดสินใจนั้น ๆ จะเป็นที่ยังพอใจของผู้ทำการตัดสินใจหรือไม่ ทฤษฎีนี้จึงเหมาะสมกับการตัดสินใจในสภาวะการณ์ที่แน่นอน เพราะผู้ทำการตัดสินใจสามารถสร้างทางเลือกและผลที่จะเกิดขึ้นของทางเลือกแต่ละทางได้อย่างชัดเจนแน่นอน การตัดสินใจแบบนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง และมีเหตุมีผลมากที่สุด เพราะฉะนั้นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ได้แก่ ปัจจัยภายในคือ ตัวมนุษย์เอง ซึ่งต้องมีความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ความเชื่อ ค่านิยม ความพึงพอใจ ความต้องการ แรงจูงใจ ต่อสิ่งที่ทำการตัดสินใจ ประกอบกับปัจจัยภายนอก ได้แก่ สังคม สภาวะเศรษฐกิจ ระบบการเมือง กฎหมาย ฯลฯ และเนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ทฤษฎีนี้จึงอธิบายถึงการตัดสินใจจ้างแรงงานของผู้ประกอบการได้ดีขึ้น

สาเหตุการจ้างแรงงานต่างด้าว

### 1. ปรากฏการณ์ของแรงงานต่างด้าว

สุริยา สมุทคุปต์ และพัฒนา กิติอาษา (2542, หน้า 88-89) กล่าวว่าไว้ว่า ภายใต้บริบทของโลกาภิวัตน์ในปัจจุบัน มีการนำเสนอภาพรวมของปรากฏการณ์ “แรงงานข้ามชาติ” โดยให้ความสนใจเป็นพิเศษกับแรงงานไร้ทักษะฝีมืออาชีพต่าง ๆ เช่น กรรมกรก่อสร้าง คนงานในโรงงานแม่บ้าน และเป็นที่น่าสังเกตว่าปรากฏการณ์ทั้งหมดมีลักษณะร่วมที่สำคัญหลายประการ ได้แก่

1.1 แรงงานข้ามชาติเป็นปรากฏการณ์ระดับนานาชาติ เนื่องจากการเดินทางจากประเทศหนึ่งเข้าไปทำงานในอีกประเทศหนึ่งจากระบบเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมหนึ่งเข้าไปสัมพันธ์ (ผ่านการจ้างงาน) กับอีกระบบหนึ่ง ลักษณะเช่นนี้สะท้อนให้เห็นว่าพรมแดนของแต่ละประเทศที่เคยถูกขีดขึ้นด้วยอุดมการณ์ทางการเมืองหรือการกีดกันทางเศรษฐกิจได้เปิดกว้างขึ้น

1.2 แรงงานต่างด้าวที่แท้จริงก็คือการไหลเวียนของกำลังคนในวัยทำงานจากประเทศที่ระบบเศรษฐกิจที่มีการเกษตรกรรมเป็นหลัก ไปยังประเทศที่มีอุตสาหกรรมและบริการเป็นหัวใจสำคัญของระบบเศรษฐกิจของประเทศ จากประเทศที่ยากจนกว่า ไปยังประเทศที่ร่ำรวยมากกว่า

1.3 ความยากจนและความต้องการ โอกาสในชีวิต เป็นแรงผลักดันที่สำคัญของการเคลื่อนย้ายแรงงานของแรงงานข้ามชาติไม่ว่าจะเป็น กรรมกร คนทำงานบ้าน ต่างก็ดิ้นรนทำงานหาเงินเพื่อส่งกลับไปช่วยเหลือครอบครัวของตน เงินตราต่างประเทศไม่เพียงแต่จะช่วยเหลือครอบครัวของแรงงานแต่ละคนแล้ว ยังช่วยหล่อเลี้ยงเศรษฐกิจของประเทศได้อีกด้วย

1.4 ปัญหาของแรงงานข้ามชาติเป็นเรื่องที่ซับซ้อนและหลากหลายมากขึ้น เช่น การแพร่ระบาดของโรคเอดส์ การขยายตัวของแก๊งใต้ดินข้ามชาติที่ทำธุรกิจผิดกฎหมาย เช่น การลักลอบขนแรงงานเถื่อน การลักลอบค้าประเวณีและยาเสพติด เป็นต้น

1.5 แรงงานข้ามชาติสะท้อนให้เห็นว่า สังคมนานาชาติในโลกสมัยใหม่มีการติดต่อเชื่อมโยงกันทางเศรษฐกิจ การเมือง การติดต่อสื่อสารและสังคมวัฒนธรรมมากขึ้น ทั้งนี้ ยังไม่นับรวมถึงประสบการณ์และความคิดที่แรงงานเหล่านั้นได้รับติดตัวมาจากการที่ไปทำงานและใช้ชีวิตในต่างประเทศ

## 2. สาเหตุจูงใจที่ทำให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน

เสกสิทธิ์ คุณศรี (2539, หน้า 3-5) ได้ศึกษาสาเหตุที่สำคัญที่ทำให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศ โดยหลักแล้วสามารถสรุปประเด็นได้ดังนี้

2.1 ลักษณะสีผิวที่ไม่แตกต่างกันเนื่องจากแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานมีพื้นฐานเป็นคนที่อยู่ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เหมือนกัน จึงมีลักษณะของสภาพพื้นที่ ศิลปวัฒนธรรม ศาสนา และขนบธรรมเนียมประเพณีที่คล้ายคลึงกัน รวมถึงลักษณะของสีผิวไม่ค่อยมีความแตกต่างกันมากนัก ปัจจัยเหล่านี้จึงเป็นสื่อกลางของการสร้างความเข้าใจ และการสร้างแนวการดำเนินชีวิตที่ใกล้เคียงกับของประเทศไทย ทำให้นายจ้างหรือสถานประกอบการมีความสนใจที่จะจ้างแรงงานเหล่านี้เข้ามาทำงานในกิจการของตนเองได้ง่าย

2.2 ค่าจ้างในจังหวัดที่สูงกว่า ค่าจ้างที่จ่ายให้แก่แรงงานต่างด้าวจะจ่ายต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่จ่ายให้แก่แรงงานชาวไทย แต่เมื่อเทียบกับค่าจ้างที่แรงงานเหล่านี้ได้รับในประเทศของตนเองแล้วถือว่าดีกว่าในประเทศที่ตนเองอาศัยอยู่ อาจเป็นเพราะว่าการที่แรงงานต่างด้าวได้รับข่าวสารว่า ที่อยู่ใหม่มีความอุดมสมบูรณ์และได้รับค่าจ้างที่สูง จึงคาดหวังว่าจะมีฐานะทางเศรษฐกิจที่ดีกว่าจึงเป็น โอกาสดีที่แรงงานต่างด้าวจะเข้ามาทำงานในประเทศไทย

2.3 ความยากจนของแรงงานต่างด้าว มีฐานะทางครอบครัวที่ยากจนไม่พอที่จะหาเลี้ยงตนเองและครอบครัว การที่แรงงานต่างด้าวยอมที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย ส่วนหนึ่งมีความคิดว่าประเทศไทยมีความปลอดภัย มีสวัสดิการที่ดี การเดินทางเข้ามาในประเทศไทยทำได้ง่าย และมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ดีกว่าประเทศของตน



2.4 ความรักอิสระเสรีภาพ ถือได้ว่าเป็นสาเหตุส่วนหนึ่งที่ทำให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย เพราะความรักอิสระเสรีภาพเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเกิดเหตุการณ์ไม่สงบภายในประเทศของตน แรงงานต่างด้าวต่างมีความคิดว่า ความมีอิสระเสรีของตนเองจะหมดไปจึงมีการเข้ามาหางานทำต่างประเทศ สาเหตุที่แรงงานต่างด้าวย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทย เป็นเพราะความรักอิสระเสรีภาพซึ่งเป็นสิ่งที่มนุษย์ต้องการ (ศรีนคร วงศ์ใจ, 2543, หน้า 21-22)

### 3. ความต้องการของนายจ้างในการใช้แรงงานต่างด้าว

สุมาลี ปิตยานนท์ (2549, หน้า 33) กล่าวว่า นายจ้างจะต้องมีการผลิตสินค้าและบริการ เพื่อสนองความต้องการของผู้บริโภคในตลาด ดังนั้นอุปสงค์สำหรับแรงงานจึงเป็นอุปสงค์ต่อเนื่อง (Derived Demand) ที่จะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อมีการเสนอซื้อสินค้าและบริการที่แรงงานได้ผลิตขึ้น และเมื่อใดที่ความต้องการในตัวสินค้าเปลี่ยนไป อุปสงค์ของแรงงานย่อมเปลี่ยนไปในทิศทางเดียวกัน ด้วย เช่นเมื่อนายจ้างมีความต้องการผลผลิตทางการเกษตรมาก ความต้องการแรงงานก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย ดังนั้นถ้าเป็นไปตามแนวคิดนี้ เมื่อนายจ้างไม่สามารถหาแรงงานไทยเข้าไปทำงานได้ นายจ้างหรือผู้ประกอบการจะมีการลบลอบใช้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทน

ความต้องการของนายจ้างที่ต้องการแรงงานเข้ามาทำงานในกิจการของตนเอง ในรูปแบบของการลงทุนในแรงงานในหน่วยธุรกิจ สาเหตุสำคัญที่สนับสนุนให้นายจ้างในการจ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองเพื่อที่จะสามารถนำไปทำงานในกิจการของตนเองได้นั้น ได้แก่ ปัจจัยดังต่อไปนี้

3.1 การจัดสรรคนให้ตรงกับความต้องการของงาน ความแตกต่างในด้านความสามารถของคนงานหรือคุณภาพที่แตกต่างกัน มีผลทำให้นายจ้างแสวงหากคนงานที่มีคุณภาพดีกว่า เพราะโดยทั่วไปแล้วแรงงานจะมีความสามารถแตกต่างกัน เช่น แรงงานต่างด้าวที่มีความกระตือรือร้นพร้อมที่จะทำงานเพื่อเก็บเงินส่งกลับไปประเทศของตนเอง มีความขยันและอดทนต่อการทำงานที่ยากลำบาก และพร้อมที่จะทำงานที่คนไทยไม่นิยมทำ เช่นงานที่มีลักษณะสกปรกมีกลิ่นเหม็น หรืองานที่ต้องใช้กำลังแรงงานมาก เช่น งานกรรมกรแบกหาม งานประมง เป็นต้น

นายจ้างจึงมีความคิดที่จะใช้แรงงานต่างด้าวมากกว่าแรงงานไทย เพราะคนงานมีระดับความสามารถที่แตกต่างกัน ในขณะที่เดียวกันลักษณะของงานที่คนงานจะต้องทำก็มีความต้องการความสามารถของแรงงานในระดับที่แตกต่างกันด้วย ดังนั้นการจัดสรรคนให้ตรงกับความต้องการของงานให้มากที่สุดและมีประสิทธิภาพสูงสุดจึงเป็นสิ่งที่สำคัญ ดังเช่นนายจ้างหรือผู้ประกอบการที่มีความต้องการแรงงานต่างด้าวเข้าเข้าไปทำงานกับตนเองเพื่อเพิ่มผลผลิตของตนเองให้ได้ตามเป้าหมายที่ได้วางเอาไว้

3.2 ต้นทุนในการฝึกงาน เป็นที่ทราบโดยทั่วไปว่าทักษะของพนักงานที่นายจ้างต้องการบางทักษะ สามารถเรียนรู้มาก่อนจากประสบการณ์การทำงานจากที่อื่น แต่บางทักษะเป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้จากการฝึกงานในสถานที่ทำงานเท่านั้น ต้นทุนในการฝึกงานบางครั้งจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับนายจ้างหรือผู้ประกอบการที่จะต้องฝึกงานให้กับลูกจ้างที่เข้ามาทำงานในสถานประกอบการ เพราะในที่สุดนายจ้างต้องการที่จะให้คนงานนั้นได้ทำงานอยู่กันตนเองให้นานที่สุด แต่ในสภาพความเป็นจริงของนายจ้างที่ใช้แรงงานต่างด้าว ไม่ต้องการที่จะให้ต้นทุนในการฝึกงานต้องเสียไปโดยเปล่าประโยชน์ อีกทั้งการจ้างแรงงานต่างด้าวส่วนมากจะทำงานในระดับที่เป็นแรงงานไร้ฝีมือที่ไม่จำเป็นต้องใช้ความรู้มากนัก ดังนั้นนายจ้างจึงอ้างสาเหตุที่ไม่จำเป็นจะต้องเพิ่มทักษะให้แรงงานเหล่านี้ ในเรื่องของต้นทุนการฝึกงานจึงไม่จำเป็นต้องนับรวมเป็นต้นทุนของการผลิตของนายจ้าง

3.3 การเคลื่อนย้ายแรงงาน การเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นสิ่งจำเป็นในการจัดสรรแรงงานเพื่อเข้าไปทำงานกับนายจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในยุคเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว แต่สำหรับนายจ้างที่มีความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวที่มีลักษณะของการทำงานที่ไม่จำเป็นต้องอาศัยฝีมือมากนัก นายจ้างจึงมีแนวโน้มที่จะจ้างแรงงานจากภายนอกประเทศหรือแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานทดแทนตำแหน่งงานว่างมากกว่าที่จะใช้แรงงานภายในประเทศ สาเหตุเพราะนายจ้างสามารถจ่ายค่าจ้างได้ต่ำ อีกทั้งช่วยแก้ปัญหาอัตราการเข้าออกงานของคนงานมีแนวโน้มสูงขึ้นได้ด้วย

3.4 แรงจูงใจในตัวคนงาน นโยบายที่แตกต่างกันของนายจ้าง อีกประการหนึ่งที่สำคัญในการที่จะกระตุ้นหรือสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่คนงาน จะมีความสัมพันธ์กับความต้องการของนายจ้างที่ต้องการแรงงานเข้ามาทำงานในกิจการของตนเอง คุณภาพของแรงงานที่แตกต่างกันนี้จึงขึ้นอยู่กับทัศนคติในการทำงานที่แตกต่างกัน ความแตกต่างกันจะส่งผลในด้านการทุ่มเทให้กับงานหรือแรงจูงใจในตัวคนงานที่มีผลจากประสบการณ์ของคนงานที่ได้รับการว่าจ้างจากนายจ้างเข้ามาทำงานในกิจการ หรือแม้แต่ผลผลิตและจำนวนรายได้ที่คนงานคาดว่าจะสูญเสียไปถ้าหากออกจากงาน เพราะแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ไม่ใช้คนในประเทศจึงไม่สามารถไปทำงานกับนายจ้างอื่นได้ง่าย

คุณสมบัติของแรงงานที่นายจ้างพึงประสงค์ ประกอบด้วย

1. ความขยันหมั่นเพียร ผู้ที่ปฏิบัติงานที่ดีย่อมมีความขยันหมั่นเพียร ในการปฏิบัติงานของตนอย่างสม่ำเสมอ ต้องเป็นคนเอาใจจริงเอาใจในเวลาที่ทำงาน ตั้งใจทำงานให้เสร็จโดยไม่ชักช้า ไม่ปล่อยเวลาให้สิ้นเปลืองไปโดยไม่ได้ทำงานให้เป็นประโยชน์ งานที่ปฏิบัติเป็นผลสำเร็จนั้นต้องมีปริมาณมากเพียงพอเป็นที่ยอมรับได้ตามมาตรฐานขององค์กร

2. ผลงานมีคุณภาพ ผู้ปฏิบัติงานที่ดีไม่เพียงแต่มีความขยันหมั่นเพียรเท่านั้น ผลงานที่ทำออกมาจะต้องมีคุณภาพอีกด้วย การพิจารณาเรื่องคุณภาพนั้นดูได้จากผลงาน ผลงานที่ดีต้องไม่มีข้อผิดพลาดขึ้น ไม่มีความสะเพร่าหรือเผลอเรอ และไม่จำเป็นต้องให้ผู้อื่นหรือผู้บังคับบัญชามาคอยตรวจสอบผลงาน

3. มีความรับผิดชอบเป็นที่ไว้วางใจได้ดี รับผิดชอบตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชาและต่อองค์กร ซึ่งจะต้องรับผิดชอบทั้งทางด้านการปฏิบัติงานและความประพฤติ

4. มีความเข้าใจงานเป็นอย่างดี ผู้ปฏิบัติงานที่ดีจะต้องรู้ขั้นตอนและขอบเขต การปฏิบัติงานเป็นอย่างดีและสามารถทำได้เป็นอย่างดีด้วย

5. มีความสามารถในการเรียนรู้ ผู้ปฏิบัติงานที่ดีย่อมมีความสามารถที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ทั้งนี้เพื่อที่จะได้ช่วยในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนให้ดียิ่งขึ้น มีความสามารถเข้าใจรายละเอียดของงานได้อย่างรวดเร็ว สามารถเรียนรู้แนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ ได้รวดเร็ว สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในงานหรือสภาพการทำงานได้อย่างรวดเร็ว มีความเอาใจใส่ในงาน หมั่นคิดหมั่นไตร่ตรองเรื่องงานอยู่เสมอ พยายามฝึกฝนตนเองในการทำงานในส่วนที่ตนไม่รู้ให้รู้ และทำได้ หมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มทั้งในเรื่องงานและนอกเหนือจากการทำงาน เป็นคน ที่ทันต่อเหตุการณ์

6. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พยายามที่จะสร้างสรรค์และคิดค้นหาวิธีการทำงานให้ดีขึ้น สะดวกขึ้น ประหยัด และปลอดภัยเพิ่มขึ้น พนักงานผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จะสามารถตัดสินใจทำงานในสิ่งที่ควรทำไปได้เอง โดยมีต้องให้ผู้บังคับบัญชาคอยบอกกล่าว และมีความกล้าแสดงความคิดเห็นของตนเองให้ปรากฏแก่ผู้อื่นและผู้บังคับบัญชา

7. มีคุณพินิจและสามัญสำนึก มีไหวพริบ มีการคิดอย่างเป็นเหตุเป็นผลและตัดสินใจ อย่างเป็นเหตุผลอีกด้วยมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี คำว่ามนุษยสัมพันธ์หมายถึง ความสามารถของพนักงานที่จะเข้ากับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี มีบุคลิกภาพเหมาะสม สามารถทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาตลอดจนบุคคลอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี ได้รับความชอบพอกจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ลูกค้า และคนอื่น ๆ

8. มีความร่วมมือที่ดีกับผู้เกี่ยวข้อง ความร่วมมือในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานประจำวัน มีการร่วมมือประสานงานการทำงานเป็นทีม

9. มีเจตคติที่ดีต่องานและองค์กร การมีเจตคติที่ดีนั้น จะต้องมิต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อลูกค้า ผู้บังคับบัญชา และผู้อื่นตลอดทั่วทั้งองค์กร การกำหนดนโยบายและวางแผนในการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสม ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานประกอบการ การสรรหาบุคลากรเข้าทำงานในองค์กรนั้น ฝ่ายบุคคลต้องมีการวิเคราะห์และการวางแผนอัตรากำลังคน และกำหนด

คุณสมบัติของบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถ ให้เหมาะสมกับงานที่ขาดแคลนในตำแหน่งนั้น ๆ สำหรับการขาดแคลนขาดแคลนแรงงานไว้ฝึมือบางครั้งมีการขาดแคลนแรงงานมาก จึงจำเป็นต้องแสวงหาแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทน เพื่อให้การดำเนินการของสถานประกอบการบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ความปรารถนาของผู้ประกอบการมักต้องการให้สถานประกอบการของตนมีความมั่นคง ความเจริญเติบโตในขอบเขตของการดำเนินกิจการ และความมีชื่อเสียงของสถานประกอบการนั้น ผู้บริหารตั้งแต่ระดับหัวหน้างานไปจนถึงผู้บริหารระดับสูง ย่อมประสงค์ที่จะมีลูกจ้างที่สามารถช่วยให้เป้าหมายของสถานประกอบการบรรลุผล สิ่งที่ว่านายเจ้าปรารถนาที่จะได้รับจากลูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติงานทุกระดับที่เข้ามาทำงานด้วย ดังนี้

10. การทำงานเต็มเวลา สถานประกอบการทุกแห่งมักจะมีการกำหนด เวลาเริ่มทำงาน และเวลาเลิกงานของลูกจ้างไว้ การที่ลูกจ้างมาทำงานและเลิกงานตรงตามเวลา ที่กำหนด ไม่หยุด ไม่ลา และไม่ขาดงาน

11. การทำงานเต็มประสิทธิภาพ โดยลูกจ้างทำงานในหน้าที่ของตน ด้วยความตั้งใจและใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ นายจ้างทุกคนย่อมพึงพอใจที่ได้รับผลงาน ที่มีคุณภาพจากการปฏิบัติงานของลูกจ้าง

12. การทำงานตามคำสั่งนายจ้างยอมไม่ประสงค์มีลูกจ้างที่ไม่เชื่อฟังลูกจ้างที่ทำงานตรงตามคำสั่งทันที ย่อมเป็นที่ปรารถนาของนายจ้างในทุกสถานประกอบการ

13. การรักษาประโยชน์ของนายจ้าง นายจ้างย่อมหวังให้ลูกจ้างทุกคน ช่วยสอดส่องดูแล ป้องกันและรักษาประโยชน์ของนายจ้างในทุกทาง ไม่ว่าจะเป็นการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ

14. ความจงรักภักดี นายจ้างทุกคนประสงค์ที่จะให้ลูกจ้างทุกคนมีคุณภาพ ได้อยู่ทำงานกับนายจ้างนานที่สุดจนกว่าจะเกษียณอายุหรือจนกว่านายจ้างจะเลิกกิจการ ไม่ลาออกหรือละทิ้งนายจ้างไปเป็นลูกจ้างผู้อื่น ความจงรักภักดี ยังหมายถึงการไม่นำความลับของนายจ้างไปเปิดเผยภายนอก

15. ความเคารพและยอมรับนับถือ นายจ้างหรือผู้บริหารทุกระดับจึงยังหวังที่จะได้รับความเคารพนบอบจากลูกจ้าง และต้องการลูกจ้างยอมรับนับถือในความเป็นผู้ใหญ่กว่า

16. ความซื่อสัตย์สุจริตความปรารถนาร่วมกันของนายจ้างทุกคนก็คือความซื่อสัตย์สุจริตของลูกจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานที่เกี่ยวกับการเงินหรือวัตถุดิบค่า

17. ความอดุสาหะและความขยันขันแข็ง ลูกจ้างมีความพร้อมจะทำงานอยู่เสมอ มีความอดุสาหะต่องานที่ได้รับมอบหมายและมีความขยันขันแข็ง ย่อมเป็นลูกจ้างในอุดมคติของนายจ้างอย่างหนึ่ง

18. ความคิดสร้างสรรค์ ลูกจ้างมีความคิดสร้างสรรค์ย่อมทำให้นายจ้างประหยัดค่าใช้จ่าย ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพ นายจ้างจึงใฝ่ฝันที่จะได้ลูกจ้างประเภทนี้

สำหรับลักษณะหรือคุณสมบัติของลูกจ้างสามารถกำหนดด้วยความต้องการของงานที่ปฏิบัติ ลักษณะบุคคลมักถูกบันทึกออกเป็นหัวข้อที่เหมาะสมและระบบที่ใช้กันมาก ซึ่งโดยทั่วไปมีดังนี้

1. ทางกายภาพ เช่น สุขภาพ บุคลิกภาพนอก ความอดทนและการแสดงออกทางวาจา
2. ความรอบรู้ เช่น การศึกษา คุณวุฒิและประสบการณ์
3. สติปัญญาทั่วไป เช่น ไหวพริบ หรือความสามารถในการใช้เหตุผล
4. ความสามารถพิเศษ เช่น ทางเครื่องกล ความชำนาญในฝีมือความคล่องแคล่วในการใช้คำพูดและร่างกาย
5. ข้อได้เปรียบอื่น ๆ เช่น ขยัน ปฏิบัติงานได้คล่องแคล่ว มีความคิดสร้างสรรค์ กระตือรือร้น เข้าสังคมได้ดี มีศิลป์
6. อารมณ์ เช่น ความเป็นผู้ยอมรับเหตุผล มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ใจคอหนักแน่น เป็นผู้ไว้วางใจได้ และมีความมั่นคงในตัวเอง ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้ เช่น ลักษณะงานที่มีกรณีพิเศษ ได้แก่ การทำงานนอกเวลา การเดินทางไปต่างประเทศ เป็นต้น

ทฤษฎีตลาดแรงงาน ไร้ฝีมือระหว่างประเทศ

นอกจากทฤษฎีเกี่ยวกับการจ้างแรงงานแล้ว ทฤษฎีที่สำคัญที่จะสนับสนุนเหตุผลความจำเป็นของนายจ้างในการขอใช้แรงงานต่างด้าว คือทฤษฎีตลาดแรงงานไร้ฝีมือระหว่างประเทศ สำหรับการศึกษาทฤษฎีตลาดแรงงานไร้ฝีมือระหว่างประเทศซึ่งเป็นทฤษฎีทางด้านเศรษฐศาสตร์

ลูธี่ ฉัตราคม (2545, หน้า 14-17) ได้อธิบายไว้ในหนังสือเศรษฐศาสตร์แรงงานระหว่างประเทศ โดยสรุปว่าอุปสงค์และอุปทานแรงงานไร้ฝีมือระหว่างประเทศจะเปลี่ยนแปลงไปตามอัตราจ้าง และปริมาณแรงงานระหว่างประเทศ ดังนี้

1. อุปสงค์ระหว่างประเทศ แรงงานไร้ฝีมือเป็นแรงงานที่มีความต้องการมาก ในทุกประเทศ แต่สามารถมีแรงงานภายในประเทศสนองต่ออุปสงค์ได้เพียงพอ ทั้งนี้เพราะแรงงานประเภทนี้ไม่จำเป็นต้องฝึกอบรมและมีจำนวนเกินความต้องการอยู่แล้ว อย่างไรก็ตามไม่ใช่ว่าอุปสงค์ต่อแรงงานไร้ฝีมือในตลาดแรงงานระหว่างประเทศจะไม่เสี่ยเลย ในบางประเทศที่แรงงานมีการพัฒนาไปในระดับสูงค่อนข้างมาก แรงงานอาจมีความรู้สูงและเลือกทำงานที่ได้รับค่าจ้างสูง โดยจะหลีกเลี่ยงที่หนักหรือไม่น่าพอใจหรือค่าจ้างต่ำเอาไว้ ในกรณีนี้จะทำให้เกิดอุปสงค์ต่อแรงงานไร้ฝีมือในตลาดแรงงานระหว่างประเทศขึ้น ส่วนลักษณะเส้นอุปสงค์แรงงานไร้ฝีมือ

ระหว่างประเทศ เส้นอุปสงค์แรงงานไร้ฝีมือระหว่างประเทศจะมีความยืดหยุ่นค่อนข้างมาก (Elastic) เพราะว่าหากอัตราค่าจ้างสูงขึ้นแนวโน้มที่เส้นอุปสงค์แรงงานไร้ฝีมือจะลดลงก็มีมาก เพราะการใช้วิธีการผลิตแบบใช้ทุนมาก (Capital-intensive) ต้นทุนอาจต่ำกว่า

2. อุปทานแรงงานไร้ฝีมือระหว่างประเทศ แรงงานไร้ฝีมือโดยทั่วไปจะมีปริมาณ การเสนอขายมากเพียงพอหรืออาจมากเกินไปอยู่เสมอในประเทศต่าง ๆ ซึ่งในลักษณะดังกล่าว เส้นอุปทานแรงงานไร้ฝีมือในตลาดภายในประเทศ จึงเป็นเส้นที่มีความยืดหยุ่นมาก หรืออาจถึง ยืดหยุ่นมากที่สุด กรณีที่เส้นอุปทานมีความยืดหยุ่นมากที่สุด แสดงว่า ณ อัตราค่าจ้างตลาดนั้น จะมี แรงงานไร้ฝีมือมาเสนอขายโดยไม่จำกัด อย่างไรก็ตาม อุปทานแรงงานไร้ฝีมือภายในประเทศอาจมี ไม่เพียงพอได้ กรณีนี้เส้นอุปทานแรงงานไร้ฝีมือระหว่างประเทศจะมีความยืดหยุ่นน้อยกว่ากรณี ของประเทศที่มีแรงงานอยู่มากและมีช่วงหนึ่งที่ยืดหยุ่นน้อยที่สุดคือไม่อาจเพิ่มได้แม้ค่าจ้างจะ สูงขึ้น แต่ถ้าประเทศที่อุปทานแรงงานของแรงงานไร้ฝีมือมีจำกัดนั้นมีสิ่งจูงใจที่ดีพอ จะมีแรงงาน อพยพเข้ามาจากต่างประเทศ ซึ่งจะทำให้เส้นอุปทานแรงงานไร้ฝีมือมีส่วนยืดหยุ่นมากขึ้น เนื่องจาก ประเทศมีกำลังแรงงานไร้ฝีมือจำกัด ในช่วงค่าจ้างที่ต่ำกว่าตลาดนั้น การที่จะดึงดูดให้มีอุปทาน แรงงานเพิ่มมากขึ้น อัตราค่าจ้างจะต้องสูงขึ้นค่อนข้างมาก แต่เนื่องจากแรงงานไร้ฝีมือมีประมาณ จำกัด ดังนั้นแม้ค่าจ้างจะสูงกว่า ก็ไม่มีแรงงานมาเสนอขายมากกว่าได้

3. ปัจจัยกำหนดอุปสงค์แรงงานระหว่างประเทศ การที่ประเทศใดประเทศหนึ่งจะมี อุปสงค์ต่อแรงงานระหว่างประเทศ หรือมีความต้องการให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศอื่น เข้ามาในประเทศในปริมาณจะมากหรือน้อยนั้นจะขึ้นอยู่กับปัจจัยดังต่อไปนี้

3.1 ความแตกต่างระหว่างปริมาณกำลังคนที่ต้องการกับปริมาณกำลังคนที่มี อยู่จริง ภายในประเทศ การผลิตสินค้าและบริการในแต่ละประเทศจะต้องใช้กำลังคนจำนวนที่เหมาะสม จำนวนหนึ่ง หากมีกำลังคนน้อยไปอาจมีผลต่อการผลิตนั้น ๆ และหากภายในประเทศ

3.2 ไม่อาจผลิตกำลังคนเพิ่มขึ้นได้ทัน อาจจะเป็นเพราะ โครงสร้างของระบบ การศึกษาที่ผลิตกำลังคนอย่างไม่สมดุล ก็จะทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงาน ยิ่งถ้ามีความต้องการ แรงงานสูงโดยไม่อาจหากำลังคนจากภายในประเทศมาทดแทนได้ก็จะเกิดความต้องการแรงงาน จากต่างประเทศ ทั้งนี้เพราะสนองความต้องการและเป้าหมายขององค์กรด้วยการที่ขาดแคลน แรงงานทำให้ค่าจ้างของแรงงานภายในประเทศสูงขึ้นมาก จึงดึงดูดแรงงานเข้ามาจากต่างประเทศ

3.3 ความคล่องตัวในการเปลี่ยนอาชีพของกำลังแรงงานภายในประเทศ กรณี ที่ ประเทศหนึ่งมีความขาดแคลนกำลังคนในบางสาขานั้น หากกำลังแรงงานภายในประเทศมี ความคล่องตัวในการเปลี่ยนอาชีพแล้ว ความจำเป็นที่จะต้องจัดหาแรงงานจากต่างประเทศเข้ามาใน สาขาที่ขาดแคลนนั่นก็จะมีน้อยลง โดยเฉพาะกรณีที่แรงงานสาขาที่ขาดแคลนนั่นไม่ต้องใช้เวลาใน

การฝึกอบรมใหม่นานนักและไม่ต้องมีความชำนาญเฉพาะสูง ทำให้สามารถใช้แรงงานจากสาขาอื่นมาทดแทนได้ง่ายต้นทุนและระยะเวลาในการฝึกอบรมแรงงานสาขาที่ต้องการ การที่แรงงานแต่ละสาขาต้องสิ้นเปลืองต้นทุนสูงในการฝึกอบรมและต้องใช้ระยะเวลานานในการฝึกอบรมแรงงานดังกล่าวมักจะมีแนวโน้มผลิตไม่ทันหรือไม่ค่อยเพียงพอต่อความต้องการ การได้แรงงานดังกล่าวมาจากต่างประเทศอาจนับได้ว่าเป็นข้อได้เปรียบต่อประเทศที่รับแรงงานนั้น เพราะไม่ต้องเสียต้นทุนทางสังคม ได้แก่ ค่าใช้จ่าย และค่าเสียโอกาส (Opportunity Cost) ในการฝึกอบรมแรงงานปัจจัยทางสังคมและการเมือง ในส่วนของปัจจัยทางสังคมนั้นหากว่าประเทศใดไม่มีความขัดแย้งในเรื่องเชื้อชาติหรือศาสนา ประเทศนั้นก็จะมีแนวโน้มที่จะมีอุปสงค์ต่อแรงงานระหว่างประเทศได้มากเพราะรับเข้ามาแล้วไม่ทำให้เกิดความวุ่นวาย ส่วนปัจจัยทางการเมืองเช่น ถ้ารัฐบาลของประเทศใดมีนโยบายไม่กีดกันการอพยพเข้าและไม่กีดกันชาวต่างชาติในการเข้าทำงาน ประเทศนั้นก็จะมีแนวโน้มอุปสงค์ต่อแรงงานระหว่างประเทศสูงกว่าประเทศที่มีนโยบายจำกัดการอพยพเข้าของชาวต่างชาติ

ทฤษฎีและแนวคิดด้านเศรษฐศาสตร์แรงงานระหว่างประเทศ ในส่วนของความต้องการแรงงานไร้ฝีมือระหว่างประเทศ ทำให้ทราบถึงลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณแรงงานกับอัตราการจ้างแรงงานที่มีสภาพคล้ายกันทุกประเทศ ความต้องการแรงงานไร้ฝีมือระหว่างประเทศหนึ่งสำหรับอีกประเทศหนึ่งอาจจะไม่ถือว่าเป็นแรงงานไร้ฝีมือก็เป็นไปได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่าประเทศนั้นจะกำหนดลักษณะของแรงงานไร้ฝีมือของประเทศตนเองไว้อย่างไร รวมถึงปัจจัยด้านค่าจ้างแรงงาน การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจ ดังจะเห็นได้จากที่ประเทศไทยในช่วงที่เกิดภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ สถานประกอบการในประเภทกิจการที่ต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์มีความต้องการแรงงานลดลงอย่างมาก จนเกิดการจ้างงาน ที่ลดลงไปด้วย แต่ในขณะเดียวกันความต้องการแรงงานไร้ฝีมือยังมีความจำเป็นอยู่มากสำหรับนายจ้าง โดยเฉพาะงานที่ต้องใช้กำลังแรงงานปรากฏการณ์เช่นนี้จึงส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงานในบางสาขาอาชีพ และเป็นปัญหาของสังคมที่มีมาต่อเนื่องเป็นระยะเวลานานแล้ว จึงเป็นเหตุผลหนึ่งที่นายจ้างหรือผู้ประกอบการอ้างความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าว

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว

1. นโยบายการจัดการของผู้ประกอบการ

การกำหนดนโยบายและการวางแผนในการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสม ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานประกอบการ

ชูชัย สมितिไกร (2546, หน้า 7) กล่าวว่า การสรรหาบุคลากรเข้าทำงานในองค์กรนั้น

ฝ่ายบุคคลต้องมีการวิเคราะห์วางแผนอัตรากำลัง และต้องกำหนดคุณสมบัติที่ตรงต่องานขององค์กร และมีความรู้ ทักษะ และความสามารถ ให้เหมาะกับงานที่ขาดแคลนตำแหน่งนั้น ๆ สำหรับการขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือนั้นมีการขาดแคลนเป็นจำนวนมาก จึงต้องแสวงหาแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทน เพื่อให้การดำเนินการของสถานประกอบการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพราะความปรารถนาของผู้ประกอบการคือ ต้องการให้สถานประกอบการของตนเกิดความมั่นคง ความเจริญเติบโตในขอบเขตการดำเนินการ เพราะฉะนั้นเจ้าของสถานประกอบการ ต้องมีการจัดทำนโยบายการจัดการ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดหลักและวิธีปฏิบัติเพื่อให้เป็นแนวทาง ในการดำเนินกิจการที่มีทิศทางเดียวกันย่อมประสงค์ที่จะต้องการลูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติงานที่เข้ามาทำงาน อย่างเต็มเวลา เต็มประสิทธิภาพ เกิดความต่อเนื่องในการผลิต และไม่ทำให้งานเกิดความเสียหาย และลดต้นทุนในการผลิตได้ดี

## 2. คุณสมบัติของแรงงานต่างด้าว

แรงงานต่างด้าวระดับล่างส่วนใหญ่ที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย มีลักษณะนิสัยในด้านดี คือ มีความขยันอดทนในการทำงาน

พีรพงษ์ คูสินธุ์ (2543, หน้า 111-112) กล่าวว่า การไม่หนีไปไหน มีความอดทนสูง สามารถทำงานหนักได้ ไม่เลื่องงาน ค่าแรงถูก ไม่เรียกร้องสวัสดิการ ง่ายต่อการบังคับบัญชา

โยธิน สรนาทสุนันท์ (2540, บทคัดย่อ) กล่าวว่า การไม่เข้าออกงานบ่อย ซึ่งจะพบว่าความขยันและความอดทนเป็นคุณลักษณะที่มีอยู่เฉพาะรายบุคคล ซึ่งประกอบด้วย การทำงานด้วยความสม่ำเสมอ ความทุ่มเทเอาใจใส่ในการทำงาน ความอดกลั้นต่อแรงเสียดทานจากพฤติกรรมอันไม่พึงประสงค์ของบุคคลรอบข้าง การไม่เกียจงาน และการไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากในการทำงานอันเนื่องจากแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยต้องทำงาน เพื่อแลกกับค่าครองชีพเพื่อที่จะดำรงเลี้ยงชีพของตนในประเทศไทย

## 3. การขาดแคลนแรงงาน

การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในปัจจุบันอันเป็นผลมาจากการขยายตัวในธุรกิจและการลงทุนในภาคอุตสาหกรรม เกษตรกรรม การท่องเที่ยว และการส่งออก สร้างให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างด้านแรงงานของประเทศ โดยเฉพาะแรงงานภาคเกษตรกรรมมีการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานมาสู่เมืองใหญ่เพื่อประกอบอาชีพอื่นแทนการใช้แรงงานแบบเดิม ส่งผลให้เกิดแรงงานท้องถิ่นซึ่งเป็นแรงงานไร้ฝีมือส่วนใหญ่เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากแรงงานไทยมีทัศนคติที่เปลี่ยนไปจากเดิมในเรื่องของการประกอบอาชีพ โดยที่แรงงานไทยยังคงเลือกงานถึงแม้จะอยู่ในภาวะการว่างงาน รวมทั้งปฏิเสธที่จะเข้าทำงานในกิจการภาค



เกษตรกรรม (สุนทรี เรือนมุล, 2551, หน้า 5) จึงทำให้กิจการภาคเกษตรกรรมเกิดการขาดแคลนแรงงานไม่มีทรัพยากรบุคคลเพียงพอในการสร้างผลผลิตให้กิจการได้

#### 4. ลักษณะงาน

รายละเอียดของงาน แต่ละประเภทกิจการที่มีความละเอียดอ่อนในการทำงานที่แตกต่างกันซึ่งมีความยากง่ายในการทำงานต่างกัน โดยเฉพาะลักษณะงานของภาคเกษตรกรรมอุตสาหกรรมบางประเภท ที่มีลักษณะงานที่เกิดความเสี่ยงต่อปัญหาด้านสุขภาพและสุขอนามัยของผู้ปฏิบัติงานงานที่ไม่สามารถกำหนดระยะเวลาในการทำงานที่แน่นอน (สายพันธ์ พึ่งพระคุ้มครอง, 2542) หรืองานประเภทเกษตรกรรมที่มีลักษณะงานในรูปแบบที่ที่ต้องทำในที่โล่งแจ้งกลางแสงแดดและมีฝุ่นละอองตลอดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (อัญฉิกา ทองเปลว, 2542) และต้องใช้ความแข็งแรง งานที่สกปรก สวัสดิการน้อยไม่ก้าวหน้าในการทำงาน

#### แนวคิดเกี่ยวกับการย้ายถิ่น

มีทฤษฎีที่ว่าด้วยการย้ายถิ่นระหว่างประเทศอยู่หลายทฤษฎีนักเศรษฐศาสตร์ นักสถิติ นักสังคมวิทยา นักภูมิศาสตร์ และนักวิชาการพยายามที่จะเสนอความคิดเห็นที่มีเหตุผลและวิธีการที่จะศึกษาการย้ายถิ่น ซึ่งสุภางค์ จันทวานิช, และคนอื่น ๆ (1998, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพบว่า ทฤษฎีที่พัฒนาแล้วยังมีไม่เพียงพอเพราะเหตุผล 3 ประการ คือ ประการแรกขาดงานวิจัยและวิธีทางสถิติที่เหมาะสมและหัวข้อเรื่องวิจัยที่ตรงประเด็น, สองมีข้อมูลเกี่ยวกับผู้ย้ายถิ่นโดยไม่ปกติซึ่งอยู่นอกระบบสถิติของทางการน้อยมากและสามขาดข้อมูลที่มาจากการสำรวจโดยเฉพาะ เช่น การสำมะโนประชากรอย่างเป็นทางการ รัฐในภูมิภาคเอเชียที่มีสถานะเป็นทั้งประเทศผู้ส่งและประเทศผู้รับผู้ย้ายถิ่น ความต้องการแรงงานในประเทศที่พัฒนาเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่เป็นตัวผลักดันให้เกิดนโยบายนำเข้าแรงงานต่างด้าว ซึ่งมีผลกระทบอย่างสำคัญต่อการย้ายถิ่นระหว่างประเทศและเป็น หัวข้อสำคัญที่เป็นประเด็นถกเถียงมายาวนาน ในแง่ของทฤษฎีอุปทานของแรงงานต่างด้าว ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์จุลภาคเน้นทุนมนุษย์เป็นคุณสมบัติสำคัญของแรงงานซึ่งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการย้ายถิ่น ส่วนทฤษฎีเศรษฐศาสตร์มหภาค จะเน้นโครงสร้างตลาดแรงงานซึ่งแบ่งออกเป็นตลาด ระดับบน ได้แก่ แรงงานที่มีฝีมือและพวกวิชาชีพกับตลาดระดับล่าง ได้แก่ แรงงานไร้ฝีมือ อุปทานของแรงงานต่างด้าวจึงขึ้นอยู่กับความต้องการแรงงานในตลาดแรงงานระดับล่าง นอกจากทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์แล้วตัวแปรเชิงสังคมและการเมือง เช่น เครือข่ายภาวะสังคม โครงสร้างระบบการเมือง ระบบการจัดหางาน และการศึกษาต่างก็มีความสัมพันธ์ต่อการย้ายถิ่นเช่นกัน

สำหรับทฤษฎีว่าด้วยอุปสงค์แรงงานต่างด้าว ได้รวมเอาทั้งอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน โดยตัวแปรที่พิจารณาได้แก่การค้าระหว่างประเทศและอัตราความก้าวหน้าทางเทคนิค ส่วนทฤษฎีว่าด้วยการผสมกลมกลืนของแรงงานต่างด้าวกับตลาดแรงงานในประเทศผู้รับเน้นตัวแปรเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างอัตราค่าจ้างในประเทศสองฝ่าย, รายได้ของแรงงานต่างด้าวเมื่อเทียบกับชีวิตความเป็นอยู่ในประเทศผู้รับ และคุณสมบัติของแรงงานที่ย้ายถิ่นรุ่นเดียวกัน

ในระดับนโยบาย, สาเหตุและผลกระทบของการย้ายถิ่นยังเป็นคำถามโต้เถียงกันไม่จบ ทั้งในอเมริกาเหนือ, อเมริกาใต้, ออสเตรเลีย, และล่าสุดในยุโรปที่นับวันข้อโต้เถียงจะเข้มข้นขึ้นเรื่อย ๆ คำถามต่อไปนี้เป็นคำถามที่ผู้กำหนดนโยบายและนักวิชาการล้วนมีอยู่ในใจเหมือนกัน เช่น ทำไมบางประเทศถึงเป็นผู้ผลิตผู้ย้ายถิ่นมากกว่าประเทศอื่น ทำไมจำนวนผู้ย้ายถิ่นถึงผันแปรกับเวลา ผู้ย้ายถิ่นต่างกลุ่มกันสามารถกลมกลืนกลายเป็นส่วนหนึ่งของประเทศปลายทางได้ดีเพียงใด เมื่อเปรียบเทียบกับพลเมืองของประเทศนั้น ๆ แล้วผู้ย้ายถิ่นมีสภาพด้อยโอกาสมากน้อยแค่ไหน พลเมืองของประเทศหนึ่งกับผู้ย้ายถิ่นที่เป็นกลุ่มชาติพันธุ์จากประเทศเดียวกันได้รับการปฏิบัติเหมือนกันหรือไม่ในประเทศผู้รับ ผลกระทบที่ผู้ย้ายถิ่นได้รับเนื่องจากค่าจ้างและจากค่าครองชีพขณะอยู่ในประเทศนั้น ๆ มีอะไรบ้าง และผู้ย้ายถิ่นได้พัฒนาตนเองไปมากกว่าญาติพี่น้องที่เขามาหรือไม่

### ผู้ย้ายถิ่น

องค์การสหประชาชาติได้ให้คำจำกัดความของ “ผู้ย้ายถิ่น” (Migrant) ไว้ว่า “เป็นผู้ซึ่งเปลี่ยนที่อยู่อาศัยเดิมจากพื้นที่หนึ่ง ไปอยู่อาศัยในพื้นที่ใหม่ที่ไกลจากที่อยู่เดิมในช่วงระยะเวลาหนึ่ง” จากคำจำกัดความนี้

1. ถ้ายึดสถานที่ (Place) เป็นหลัก การย้ายถิ่นอาจจำแนกออกเป็นการย้ายถิ่นภายในประเทศ (Internal Migration) เป็นการย้ายจากชนบทสู่เมือง เมืองสู่ชนบท ชนบทสู่ชนบท หรือเมืองสู่เมือง และการย้ายถิ่นภายนอกประเทศ (External Migration) หรือ การย้ายถิ่นระหว่างประเทศ (International Migration) โดยการย้ายถิ่นเข้าประเทศ เรียกว่า “Immigration” การย้ายถิ่นออกนอกประเทศเรียกว่า “Emigration” เป็นการย้ายจากประเทศหนึ่ง สู่อีกประเทศหนึ่ง
2. การยึดหลักระยะเวลา (Time) เป็นการย้ายถิ่นสามารถจำแนกเป็นการย้ายถิ่นชั่วคราว (Temporary Migration) เป็นการย้ายถิ่นเพียงระยะเวลาหนึ่งไม่อยู่ถาวรตลอดไป เช่น การย้ายถิ่นของเกษตรกรเข้ามาทำงานในกรุงเทพมหานคร ในช่วงที่ว่างจากฤดูทำนาหรือทำการเกษตรเพียง 3-4 เดือน หรือที่เรียกว่าการย้ายถิ่นตามฤดูกาล (Seasonal Migration) และการย้ายถิ่นถาวร (Permanent Migration) เป็นการย้ายถิ่นที่ผู้ย้ายตั้งใจจะอยู่ในที่อยู่ใหม่เป็นการถาวร

3. การยึดหลักตัวบุคคล หรือความสมัครใจของบุคคลเป็นหลักการย้ายถิ่นสามารถจำแนกเป็นการย้ายถิ่นโดยสมัครใจ เป็นกรณีที่ผู้ย้ายถิ่นสมัครใจที่ย้ายมิได้ถูกบังคับให้ย้าย และการย้ายถิ่นโดยไม่สมัครใจหรือถูกบังคับย้าย

ชนกลุ่มน้อย ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 หมายถึง ชนต่างเผ่าหรือต่างเชื้อชาติที่อาศัยรวมกันกับชนเผ่าอื่นที่มีจำนวนมากกว่า

ปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออก

สิ่งซึ่งเป็นสาเหตุผลักดันให้แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากประเทศบ้านเกิดที่กล่าวถึงกันโดยทั่วไป (สุนทรี เรือนมุล, 2551) คือ

1. อัตราการว่างงานสูง (Unemployment) และการมีงานทำต่ำระดับ (Underemployment) การว่างงานหรือการทำงานต่ำระดับในประเทศใดนั้นย่อมแสดงถึงว่าในประเทศนั้นมีแรงงานเกิดขึ้นภายในประเทศเป็นจำนวนมาก ผลก็คือแรงงานส่วนที่ไม่สามารถหางานทำได้จะต้องกลายเป็นผู้ว่างงาน และแรงงานอีกบางส่วนก็ทำงานไม่เต็มความสามารถ ทำให้ไม่มีการใช้ประโยชน์กำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ที่ว่างงานหรือทำงานต่ำระดับอยู่นั้นย่อมหาทางที่จะมีงานทำเสมอ ซึ่งถ้าระดับการพัฒนาการเศรษฐกิจภายในประเทศไม่สามารถสร้างงานให้แก่เขาเพียงพอ ในขณะที่มีโอกาสทำงานในต่างประเทศอยู่ แรงงานกลุ่มนี้ก็มีแนวโน้มอย่างมากที่จะเคลื่อนย้ายออกไปสู่ตลาดต่างประเทศ

2. ค่าจ้างและเงินเดือนที่ต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับต่างประเทศในอาชีพที่แรงงานมีความคล่องตัวในการเคลื่อนย้ายสูง คือ มีโอกาสที่จะเข้าไปทำงานในอาชีพเดียวกันในต่างประเทศได้เป็นอย่างดี ถ้าหากแรงงานกลุ่มนี้ได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนต่ำกว่าแรงงานอาชีพเดียวกันในต่างประเทศมากมีแนวโน้มที่แรงงานเหล่านี้เคลื่อนย้ายออกเพื่อแสวงหารายได้ที่สูงกว่า

3. นโยบายกำลังคนที่ไม่เหมาะสมในประเทศต่าง ๆ โดยเฉพาะประเทศด้อยพัฒนาอาจไม่มีแผนกำลังคนหรือมีการวางแผนที่ไม่เหมาะสมทำให้กำลังคนบางประเภทมีมากเกินไปไม่สอดคล้องกับกำลังคนบางประเทศที่มีน้อยไม่เพียงพอกับความต้องการ นอกจากนั้นกำลังคนบางประเภทได้รับการฝึกอบรมในทางที่ไม่ตรงกับความต้องการหรือไม่เหมาะสมกับระดับการพัฒนาของประเทศ จึงไม่อาจใช้กำลังคนในส่วนนี้ให้เกิดประโยชน์ได้ในระดับของการพัฒนาที่เป็นอยู่ด้วย การที่นโยบายกำลังคนไม่เหมาะสมเช่นนี้ ทำให้กำลังคนส่วนหนึ่งมีไม่ตรงกับความต้องการแรงงานประเภทนี้ และกำลังคนส่วนดังกล่าวมีโอกาสที่จะเคลื่อนย้ายออกไปได้ก็จะมีแนวโน้มค่อนข้างมากในการเคลื่อนย้ายออก

4. ปัจจัยทางด้านสังคมและการเมืองในประเทศต่าง ๆ นั้น แรงงานอาจมีความต้องการจะอพยพออกจากประเทศเนื่องจากความไม่พอใจในสภาพสังคมหรือการเมืองในประเทศก็ได้ เช่น

การเมืองมีความวุ่นวายและกดขี่ มีการกีดกันในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา วรณะ หรือความคิดเห็นทางการเมือง เป็นต้น

นอกจากนี้ ปัจจัยผลักดัน ยังหมายถึง

1. โอกาสในเชิงเศรษฐกิจและระดับในการครองชีพต่ำ ตัวแปรในด้านเศรษฐกิจนั้น นับได้ว่าเป็นตัวสำคัญยิ่งต่อการอพยพย้ายถิ่นของประชากร เมื่อระดับการครองชีพในประเทศต่ำลง คนจะอพยพออกเพื่อโอกาสในเชิงเศรษฐกิจและเพื่อประกอบอาชีพ

2. การเพิ่มขึ้นของประชากร อัตราการเพิ่มประชากรตามธรรมชาติที่ค่อนข้างสูงในประเทศเพื่อนบ้าน แต่จำนวนที่ดินที่เหมาะสมแก่การเพาะปลูกมีเท่าเดิม หรือขยายไปได้เพียงเล็กน้อย ยังผลให้เนื้อที่เพาะปลูกต่อเกษตรกรหรือต่อครัวเรือนเกษตรกร โดยเฉลี่ยลดลงโดยลำดับ ทั้งยังให้ผลผลิตต่อเกษตรกรลดลงด้วย จะเป็นสิ่งกดดันให้ต้องอพยพไปจากที่เดิม

3. ความต้องการทางสังคมของบุคคล เมื่อบุคคลในท้องถิ่นเกิดความรู้สึกว่าเข้ากับสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ข้างไม่ได้ มักจะเกิดความต้องการสถานที่อยู่แห่งใหม่ที่ เนื่องจากขาดความมั่นใจและไม่แน่ใจในสถานภาพของตนในท้องถิ่นเดิม และคาดหวังว่าถิ่นฐานใหม่จะตอบสนองความต้องการของพวกเขาได้

4. ความไม่ปลอดภัยในทรัพย์สินร่างกาย ในชนบทของประเทศเพื่อนบ้านมักจะขาดแคลน องค์การของรัฐที่จะให้ความปลอดภัยในทรัพย์สินร่างกาย และมักจะมีโจรผู้ร้ายชุกชุม ประชากรใน ท้องถิ่นจึงอพยพออกไปแสวงหาแหล่งที่อยู่ใหม่ ซึ่งให้ความปลอดภัยได้มากกว่า

5. ความจำเป็นต้องติดตามผู้อื่นไป การอพยพย้ายถิ่นของประชากร นอกจากจะเกิดภัยพิบัติทางเศรษฐกิจหรือธรรมชาติแล้ว ยังอาจเกิดจากการที่บุคคลต้องพึ่งพาหรือติดตามครอบครัวไปด้วย เช่น เด็กต้องติดตามพ่อแม่ผู้อพยพ หรือภรรยาต้องติดตามสามี เป็นต้น

ปัจจัยดึงดูดในประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า

1. ระดับค่าจ้าง และเงินเดือนที่สูงกว่าในประเทศบ้านเกิดของแรงงานมาก สิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจที่สำคัญของแรงงาน คือ ระดับค่าจ้างและเงินเดือน ถ้าแรงงานในอาชีพต่าง ๆ พบว่าแรงงานประเภทเดียวกันกับเขาในต่างประเทศนั้นมีระดับค่าจ้างหรือเงินเดือนสูงกว่ามากก็จะเป็นสิ่งดึงดูดใจให้แรงงานเหล่านี้ ต้องการอพยพออกเมื่อมี โอกาสเพื่อแสวงหารายได้ที่สูงขึ้น

2. การขาดแคลนกำลังคนในบางสาขา ในหลายประเทศแม้แต่ประเทศที่พัฒนาระดับสูงแล้วนั้น โอกาสที่จะขาดแคลนกำลังคนบางประเภทก็มีอยู่เสมอถ้าหาก มีการเผยแพร่ข่าวสารความรู้เกี่ยวกับตลาดแรงงาน ทำให้แรงงานในต่างประเทศในประเภทเดียวกันกับที่ต้องการมองเห็นโอกาสในการทำงาน ก็อาจถูกดึงดูดให้เคลื่อนย้ายเข้ามาได้ ถ้าระดับค่าจ้างและเงินเดือนสูง

3. โอกาสสำหรับความก้าวหน้าของอาชีพในประเทศที่มั่นคง โดยเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้วย่อมมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการค้นคว้าวิจัยอย่างพร้อมมูล และยังเป็นแหล่งต้นกำเนิดของวิทยาการแผนใหม่ออกมาตลอดเวลา นอกจากนั้นการใช้วิธีการบริหารที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โดยให้ความสำคัญต่อความสามารถของแรงงานเป็นหลักในการตัดสินใจ เช่น การคัดเลือกเข้าทำงาน หรือเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งก็เป็นสิ่งที่พึงปรารถนา โดยทั่วไปด้วย สภาพการณ์ดังกล่าวข้างต้นนี้ย่อมดึงดูดให้ผู้มีความรู้ ความชำนาญระดับสูงจากประเทศที่พัฒนาน้อยกว่า และขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในด้านวิทยากรนั้นหาทางอพยพเข้ามาเพื่อ โอกาสแห่งความก้าวหน้าในอาชีพ นอกจากนี้ แรงงานระดับอื่นก็อาจถูกดึงดูดใจจากการพิจารณาคุณสมบัติ แรงงานตามความสามารถด้วย เพราะย่อมหมายถึงโอกาสในความก้าวหน้าจะมามาก หากทำงานมีประสิทธิภาพสูง

4. ปัจจัยทางสังคมและการเมือง สิ่งดึงดูดทางสังคมและการเมืองให้แรงงานเคลื่อนย้ายเข้ามาในประเทศนั้นอาจ ได้แก่ การไม่มีการกีดกันทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา ฯลฯ การยินดีต้อนรับผู้เคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานเป็นอย่างดี ความผูกพันทางการเมืองระหว่างประเทศ และการมีเสรีภาพในระดับสูง เป็นต้น

นอกจากนี้ ปัจจัยดึงดูดยังหมายถึงปัจจัยที่พบอยู่ในประเทศที่หมาย ซึ่งสามารถดึงดูดให้ผู้อพยพย้าย ไปอยู่ ณ ที่นั้น ได้ ปัจจัยดังกล่าวได้แก่

1. ระดับความเจริญสูงของเมืองที่เป็นศูนย์รวมของอุตสาหกรรมการค้าและการบริการ จึงทำให้เศรษฐกิจดี มีตำแหน่งงานต่าง ๆ มากมายและขาดแคลนแรงงานอย่างมากทั้งแรงงานประเภท ฝีมือและไร้ฝีมือ ความต้องการแรงงานสูงจึงเป็นปัจจัยในการดึงดูดแรงงานเป็นอย่างยิ่ง อีกทั้งแรงงานที่อพยพจากประเทศหนึ่ง ไปยังอีกประเทศหนึ่ง

2. การมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ในเมืองมีองค์กรของรัฐบาลมากกว่าในชนบท จึงทำให้ประชาชนได้รับการดูแลและการคุ้มครองความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินได้มากกว่าในชนบท

3. ข่าวสารหรือคำชักชวนจากญาติมิตร ซึ่งอพยพเข้ามาทำงานอยู่ก่อนแล้วในต่างประเทศ ส่งข่าวสารหรือชักชวน และด้วยความไว้วางใจของผู้ชักชวนจึงทำให้คนเหล่านั้นอพยพไปทำงานตามข้อมูลข่าวสารที่ได้รับหรือตามคำชักชวน

สภาพปัญหาจากการเคลื่อนย้ายแรงงาน

ผลกระทบที่มีต่อท้องถิ่นปลายทาง การอพยพของแรงงานจากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่งเป็นจำนวนมาก ย่อมก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ (สุนทรี เรือนมูล, 2551) ดังนี้

1. ปัญหาการว่างงานและการทำงานต่ำกว่าระดับ เนื่องจากมีแรงงานอพยพเข้าสู่ประเทศเป็นจำนวนมาก ทำให้อัตราตำแหน่งงานที่ว่างอยู่มีไม่เพียงพอ ประกอบกับแรงงานในท้องถิ่นเองก็

มีมากอยู่แล้ว รวมทั้งลักษณะงานบางประเภทมีการนำเครื่องจักรทุ่นแรงเข้ามาช่วย จึงทำให้แรงงานอพยพบางส่วนเกิดการว่างงาน ซึ่งแรงงานอพยพส่วนใหญ่เป็นแรงงานประเภทไร้ฝีมือ เมื่อเกิดการแข่งขันกันหางานทำ จึงยอมรับค่าจ้างแรงงานต่ำ โดยการตัดราคาค่าแรงงานให้ต่ำลง ซึ่งก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ไม่ดีระหว่างแรงงานอพยพที่เข้ามาอยู่ก่อนกับแรงงานอพยพที่สวัสดิการไม่ดี จึงมักก่อให้เกิดการประท้วงหยุดงานและเรียกร้อง เพื่อให้ได้ค่าจ้างแรงงานที่สูงขึ้น

2. ปัญหาเรื่องที่อยู่อาศัยและแหล่งชุมชนแออัด โดยแรงงานอพยพในบางส่วน ขึ้นแรกจะเข้าอาศัยอยู่กับญาติพี่น้องหรือเพื่อนไปพลางก่อน จนกว่าจะมีงานทำและมีรายได้พอเลี้ยงตนเองได้ จึงเป็นสาเหตุให้แรงงานอพยพบางส่วนต้องรวมกันอาศัยอยู่ในชุมชนแออัด

3. ปัญหาการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมใหม่ แรงงานอพยพได้นำเอาวัฒนธรรมเดิมติดตัวมาด้วย เมื่อเข้ามาอยู่ในประเทศใหม่จำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมใหม่ให้ได้ โดยจะได้รับวัฒนธรรมใหม่เข้าไป และจะทำให้นิสัยและวิถีชีวิตเปลี่ยนไปโดยไม่รู้ตัว ซึ่งจากที่เคยเป็นคนใจกว้างและรักพวกพ้องจะกลายเป็นคนใจแคบ เห็นแก่ตัว ใช้ชีวิตฟุ่มเฟือย และชอบเที่ยวเตร่

4. ปัญหาคนเร่ร่อนขอทาน เนื่องจากแรงงานอพยพส่วนใหญ่เป็นแรงงานประเภทไร้ฝีมือ และตำแหน่งงานว่างในที่ใหม่มีไม่เพียงพอกับปริมาณแรงงานที่อพยพเข้ามาประกอบกับค่าครองชีพสูง จึงทำให้ผู้อพยพบางส่วนไม่มีงานทำ หรือไม่สามารถเข้าทำงานในตำแหน่งงานที่ต้องใช้ฝีมือได้ ทำให้ต้องใช้ชีวิตอยู่อย่างอดอยากแร้นแค้นไม่สามารถหาเงินมาใช้ในการยังชีพได้ จึงตัดสินใจออกเร่ร่อนเป็นขอทานไปวัน ๆ เพราะเห็นว่าเป็นการหาเงินได้โดยวิธีง่าย ๆ ซึ่งบางครั้งก่อให้เกิดรายได้เป็นกอบเป็นกำ จึงทำคนอื่น ๆ เอาเป็นเยี่ยงอย่างยึดการเร่ร่อนขอทานเป็นอาชีพ

5. ปัญหาอาชญากรรม ปกติในประเทศจะมีประชากรมากอยู่แล้ว ยังมีแรงงานอพยพจากที่อื่นเข้ามาตลอดเวลา ก็ยังจะทำให้มีประชากรมากขึ้นจนก่อให้เกิดการว่างงาน และบริการของรัฐที่มีอยู่ไม่เพียงพอ รวมทั้งค่าครองชีพที่สูง ทำให้บุคคลบางจำพวกซึ่งไม่มีงานทำหรือขาดเงินในร่ำรวยได้ หันมาประกอบอาชญากรรมทุกรูปแบบ เช่น การฉกชิง วิ่งราว ปล้นจี้ และลักทรัพย์ เป็นต้น

6. ปัญหาเสพติด การอพยพของแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านเข้าสู่ประเทศไทยเป็นจำนวนมากทำให้ไม่สามารถหาแหล่งที่อยู่อาศัยที่ดีได้ ดังนั้น จึงต้องเช่าบ้านรวมกันอยู่อย่างแออัด บางครั้งก็ไปอาศัยอยู่ในแหล่งสลัม ซึ่งชุมชนแออัดและสลัมต่าง ๆ เหล่านี้ มักเป็นแหล่งมั่วสุมและมีการจำหน่ายยาเสพติด จนทำให้ลูกหลานของผู้อาศัยเหล่านั้นติดยาเสพติดไปด้วยและมีบางรายหันมายึดการค้ายาเสพติดเป็นอาชีพ

7. ปัญหาโสเภณี ผู้หญิงที่อพยพเข้าสู่ประเทศใหม่ บางส่วนที่ต้องการประกอบอาชีพที่ง่ายและสบาย จึงได้ยึดอาชีพเป็นโสเภณี ซึ่งมีทั้งเปิดเผยและแอบแฝงคืออยู่ในรูปของการให้บริการ เช่น เป็นพนักงานเสิร์ฟตามร้านอาหาร พนักงานในสถานอาบอบนวด และช่างเสริมสวย เป็นต้น

8. ปัญหาสาธารณสุขและเศรษฐกิจ เนื่องจากปัญหายาเสพติด และโสเภณีทำให้ประชากรในประเทศส่วนหนึ่งเกิดการติดยาเสพติด และเป็นกามโรค รวมทั้งโรคเอดส์ด้วย ทำให้รัฐต้องเสียค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมากเพื่อใช้ในการรักษาผู้ติดยาเสพติดและเป็นกามโรค

9. ปัญหาสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ การอยู่กันอย่างแออัดในชุมชนผู้อพยพ การกำจัดของเสียเป็นไปอย่างไร้ประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดปัญหาสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ กล่าวคือ ในแหล่งชุมชนแออัดซึ่งอยู่กันอย่างหนาแน่นมักมีสภาพบ้านเรือนที่อยู่อาศัยไม่ถูกสุขลักษณะ ไม่มีท่อระบายน้ำทิ้งหรือถ้ามีก็ไม่เพียงพอกับปริมาณครวี่เรือนที่มีอยู่ จึงทำให้มีการทิ้งขยะหรือของเสียลงไปตามแม่น้ำ คูคลอง จนทำให้เกิดการเน่าเสียและเกิดโรคอื่น ๆ ตามมาอีกด้วย

การแก้ไขปัญหาแรงงานอพยพต่างชาติ ของประเทศในแถบเอเชีย

จากปัจจัยที่ผลักดันแรงงานให้ออกจากประเทศต้นทาง และปัจจัยดึงดูดจากประเทศปลายทาง ประกอบกับความได้เปรียบเสียเปรียบในประเทศปลายทางระหว่างรัฐบาลที่มีมุมมองด้านความมั่นคง กับผู้ประกอบการที่พิจารณาในมุมมองความได้เปรียบทางการค้าในแง่การลดต้นทุนโดยจ้างแรงงานต่างด้าวในราคาถูก ทำให้การแก้ไขปัญหาแรงงานอพยพต่างชาติ หรือแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองในปัจจุบันเป็นปัญหาที่แต่ละประเทศพยายามหาทางแก้ไข โดยกำหนดนโยบายและมาตรการที่เหมาะสมในแต่ละประเทศซึ่งในที่นี้จะขอนำเสนอแนวนโยบายของกลุ่มประเทศในเอเชียที่มีแรงงานต่างด้าวอพยพเคลื่อนย้ายไปทำงานทั้งที่ดำเนินการอย่างถูกต้องตามกฎหมายและลักลอบเข้าไปซึ่งแรงงานจากประเทศไทยเองก็ได้อพยพเข้าไปและมีการลักลอบทำงานเช่นเดียวกัน

ประเทศญี่ปุ่น ไม่มีการนำเข้าคนงานต่างด้าวถึงแม้ต้องเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานตั้งแต่ปี ค.ศ. 1960 เป็นต้นมา ญี่ปุ่นไม่รับแรงงานระดับล่าง แต่ได้รับคนงานต่างชาติเข้าประเทศในฐานะ Trainee รัฐบาลญี่ปุ่นพยายามในการหยุดยั้งการหลั่งไหลเข้ามาทำงานของชาวต่างชาติด้วยการกระตุ้นให้ผลิตสินค้าและบริการนอกประเทศ ถึงกระนั้นการขาดแคลนแรงงานภายในประเทศก็ยังคงมีอยู่ โดยเฉพาะอุตสาหกรรมขนาดเล็ก ซึ่งไม่สามารถจะย้ายไปยังประเทศอื่น ๆ ได้แก่ งานที่สกปรก งานหนัก และเสี่ยงอันตราย จะขาดแคลนเป็นอย่างมาก เนื่องจากคนญี่ปุ่นเองไม่ปรารถนาที่จะทำงานลักษณะนี้อีกต่อไป จึงเปิดช่องให้แรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าไปทำงานอย่างผิดกฎหมาย โดยประมาณว่าในปี 1994 มีผู้ลักลอบทำงานในประเทศญี่ปุ่นไม่น้อยกว่า 3 แสนคน

ประเทศเกาหลีใต้ กำลังปรับเปลี่ยนจากประเทศที่ส่งแรงงานออกมาเป็นประเทศที่ต้องส่งแรงงานเข้า การขาดแคลนแรงงานในธุรกิจขนาดย่อมดึงดูดคนงานที่ลักลอบเข้ามาทำงานจากเกาหลีเหนือ จีน และฟิลิปปิน เข้าประเทศตั้งแต่ปี 1991 แต่เดิมช่วงหลังปี 1960 ถึงหลังปี 1970 เกาหลีใตียังคงส่งคนงานไปทำงานในตะวันออกกลางในระยะหลัง รัฐบาลเกาหลีใต้จะรับคนงานต่างชาติเข้ามาทำงานในโรงงานเช่นเดียวกับญี่ปุ่นในฐานะลูกจ้างฝึกงาน (Trainee) แต่คนงานที่เข้ามาทำงานมักได้งานที่ไม่ดี จ่ายค่าจ้างต่ำ ในปี 1992 เกาหลีใต้มีการนิรโทษกรรมให้แก่คนงานเถื่อน ทำให้มีคณงานเถื่อนเปิดเผยตัวเองถึง 61,126 คน

ไต้หวัน ได้มีการปรับเปลี่ยนนโยบายอย่างมีนัยสำคัญ ในการยอมให้มีการนำเข้าแรงงานไร้ทักษะ โดยมีการนิรโทษกรรมให้คนงานเถื่อนเมื่อปี 1990 ในกิจการก่อสร้าง อุตสาหกรรมและบริการ โดยนายจ้างจะต้องจ่าย “Employment Stability Fee” แก่รัฐบาลในการยอมให้มีการใช้แรงงานต่างด้าวได้ ซึ่งปัจจุบันนี้ไต้หวันมีแรงงานไทยกว่าร้อยละ 70 ของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่ในไต้หวัน การขยายตัวของไต้หวันทำให้มีการจ้างแรงงานจากประเทศอื่น ๆ อีกจำนวนมาก เช่น ฟิลิปปิน เป็นต้น

ฮ่องกง ต้องพึ่งแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก โดยส่วนมากแล้วจะเป็นคนงานมาจากจีนแผ่นดินใหญ่ ฟิลิปปิน และไทย คนงานชายส่วนมากทำงานในงานก่อสร้าง โดยผู้หญิงจะทำงานในบ้านและภาคบริการ ฮ่องกงลดปัญหาแรงงานที่เข้ามาจากแผ่นดินใหญ่ด้วยการให้มีการผลิตในพื้นที่ของจีนแผ่นดินใหญ่ แต่บนพื้นที่เกาะฮ่องกงเองก็ยังคงต้องการแรงงานในสาขาก่อสร้างและบริการอยู่เช่นกัน และฮ่องกงก็เคยมีการนิรโทษกรรมแรงงานเถื่อนเมื่อปี 1992 แต่ในที่สุดก็ยอมรับว่าค่อนข้างล้มเหลวในการป้องกันการลักลอบเข้ามาทำงาน

ประเทศสิงคโปร์ มีระบบการควบคุมคนงานต่างชาติด่อนจ้างจะเข้มงวด ถึงแม้ประเทศจะยังต้องพึ่งพาคนงานต่างชาติอยู่เป็นจำนวนมากก็ตาม ส่วนหนึ่งของแรงงาน (ที่มีทักษะ) มาจากประเทศมาเลเซียและประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยรัฐบาลจะควบคุมแรงงานระดับล่าง (ไร้ทักษะ) แต่กระตุ้นให้มีแรงงานที่มีทักษะเข้ามาตั้งถิ่นฐานอย่างถาวรในสิงคโปร์ เนื่องจากภาวะการขาดแคลนแรงงาน การลงโทษอย่างรุนแรงด้วยการโบยและจำคุก ซึ่งใช้กับคนงานเถื่อนและนายจ้าง สิงคโปร์เคยใช้วิธีการนิรโทษกรรมแก่คนงานเถื่อนในปี 1989 แต่มีคณงานเพียง 11,500 คนเท่านั้น ที่ยอมเปิดเผยตัวเอง

ประเทศมาเลเซีย เป็นประเทศที่มีนโยบายจ้างคนต่างชาติ ขณะเดียวกันก็ส่งแรงงานไปต่างประเทศ คนงานที่ออกไปจากมาเลเซียส่วนหนึ่งเป็นคนจีนไปทำงานในสิงคโปร์ ไต้หวัน และญี่ปุ่น ในขณะที่เดียวกันมาเลเซียรับคนงานไร้ทักษะมาจากอินโดนีเซีย ฟิลิปปิน บังกลาเทศ และไทย โดยคนงานเถื่อนส่วนมากจะทำงานในสวนและก่อสร้าง ในปี 1992 รัฐบาลมาเลเซีย เริ่มให้มีการ



ลงทะเบียนคนงานต่างชาติระยะหลังได้มีการจำกัดจำนวนการรับคนงานต่างชาติใหม่จนกว่าจะ สามารถควบคุมคนงานต่างชาติที่เป็นแรงงานเถื่อนได้ อนึ่ง รัฐบาลมาเลเซียได้เคยทำสัญญาระหว่าง ประเทศคู่สัญญา คือ บังคลาเทศ ในการนำเข้าคนงานมีฝีมือและกึ่งฝีมือจากประเทศดังกล่าวเป็นราย ปี

ประเทศบรูไน เป็นประเทศหลังสุดที่มีการใช้แรงงานต่างประเทศ เนื่องจากเศรษฐกิจมี การขยายตัวอย่างรวดเร็ว และกำลังแรงงานในประเทศมีจำกัด และไม่นิยมมาทำงานหนัก สกปรก และเสี่ยงอันตราย จึงนำเข้า แรงงานส่วนมากจากบังคลาเทศ อินโดนีเซีย และไทย

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มนตรี ชะโนวรรณะ (2552) ผลกระทบของการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมเกษตร ของจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า แรงงานต่างด้าวกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรม เกษตรในจังหวัดสงขลา มีแค่ 2 สัญชาติ คือสัญชาติ พม่า และกัมพูชา มีอายุอยู่ระหว่าง 21 - 45 ปี แรงงานต่างด้าวไม่มีการวางแผนครอบครัวและการคุมกำเนิดจึงมีบุตรจำนวนมาก ส่วนใหญ่มี ประสบการณ์ในการทำงานในประเทศไทย ไม่น้อยกว่า 5 ปี มีทักษะทางภาษาไทยน้อย และไม่มี ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายไทย ระดับการศึกษาของแรงงานต่างด้าวอยู่ในระดับต่ำ แรงงานต่างด้าวมี รายได้อยู่ระหว่าง 3,000 - 5,000 บาท/เดือน มีที่พักอาศัยฟรี โดยที่นายจ้างเป็นผู้จัดหาให้ ลักษณะ ของที่พักอาศัยโดยส่วนใหญ่ไม่ถูกสุขลักษณะ ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมยางพาราและ อุตสาหกรรมอาหารทะเล ส่วนใหญ่เห็นว่าแรงงานต่างด้าวเป็นแรงงานที่สามารถใช้ทดแทนแรงงาน ไทยที่ขาดแคลนได้ดี เนื่องจากแรงงานต่างด้าวมีความขยัน อดทน ไม่เกียจงาน และไม่มีเงื่อนไข หรือข้อเรียกร้องต่าง ๆ ในการทำงาน ซึ่งผู้ประกอบการส่วนใหญ่เห็นว่ารัฐบาลควรเปิดโอกาสให้มี การนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างเสรี และให้หน่วยงานที่ดำเนินงานเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ดำเนินงานด้วยความโปร่งใส และลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อนลงเพื่อให้สามารถทำงาน ได้อย่าง รวดเร็วมากยิ่งขึ้น การใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมเกษตร ก่อให้เกิดผลกระทบทั้งเชิงบวก และเชิงลบ กล่าวคือ ในเชิงบวกนั้นการใช้แรงงานต่างด้าวสามารถทดแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลน ได้ และช่วยให้สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้โดยไม่หยุดชะงัก ซึ่งจะส่งผลดีต่อเศรษฐกิจโดยรวม ของประเทศด้วย สำหรับผลกระทบในเชิงลบจะส่งผลกระทบต่อการพัฒนามาตรฐานการทำงาน และมาตรฐานของสินค้า เนื่องจากแรงงานต่างด้าวเป็นแรงงานที่มีมาตรฐานการทำงานต่ำ ด้าน การศึกษานุตรของแรงงานต่างด้าว แรงงานต่างด้าวไม่ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร ซึ่งจะ เป็นปัญหาทางสังคมในระยะยาว และเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศด้วย สำหรับ ผลกระทบด้านภาพลักษณ์ที่จะเกิดขึ้นต่อองค์กรและต่อประเทศไทย ในเรื่องของความไม่ยุติธรรม

ในสังคมมีการเอาเปรียบแรงงานต่างด้าวในเรื่องของอัตราค่าจ้างที่ต่ำ ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของแรงงานต่างด้าว เนื่องจากการขาดความเอาใจใส่จากเจ้าหน้าที่บ้านเมือง นอกจากนี้ยังมีผลกระทบด้านสังคม จากปัญหาการกระทำผิดต่าง ๆ ของแรงงานต่างด้าว ปัญหายาเสพติด ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพของแรงงานต่างด้าว ซึ่งรัฐบาลต้องรับภาระในการอุดหนุนสถานพยาบาลของรัฐในการรักษาพยาบาลแรงงานต่างด้าวเมื่อเกิดการเจ็บป่วยขึ้น

อัชมาพร คงแจ้ง (2553) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของกิจการแพปลา ในจังหวัดสมุทรสาคร ผลการศึกษา พบว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่จะก่อตั้งกิจการแบบเป็นเจ้าของคนเดียว โดยมีระยะเวลาการก่อตั้งกิจการประมาณ 4-6 ปี มีจำนวนแรงงานทั้งหมดไม่เกิน 100 คน มีวันและเวลาทำงานคือ วันจันทร์-วันเสาร์ เวลา 8.00-17.00 น. มีวันหยุดให้เฉพาะบางประเพณีที่สำคัญ เช่น วันขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์ มีวิธีการจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือน ส่วนใหญ่ นายจ้างจะไม่มีการจัดตั้งอำนวยความสะดวก หรือประโยชน์อื่น ๆ ให้กับแรงงาน นายจ้างส่วนใหญ่จะให้แรงงานเข้ารับการตรวจสุขภาพก่อนเข้าทำงานตามนโยบายของรัฐบาล และแรงงานจะเป็นสัญชาติพม่า โดยส่วนใหญ่ นายจ้างจะมีแรงงานถูกต้องตามกฎหมาย และนายจ้างส่วนใหญ่จะไม่เลิกจ้างแรงงานต่างด้าวถ้าหากไม่มีการกระทำผิดร้ายแรงสำหรับปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวจากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านข้อบังคับและบทลงโทษที่รุนแรงทำให้นายจ้างต้องจ้างแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวสูงสุด รองลงมาเป็นปัจจัยด้านด้านคุณลักษณะของแรงงานมีความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย คือ นายจ้างควรให้ความสำคัญกับการตรวจสุขภาพของแรงงานต่างด้าว โดยมีการนำแรงงานต่างด้าวไปตรวจสุขภาพตามที่รัฐบาลกำหนด เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดโรคติดต่อ ซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และการขึ้นทะเบียนแรงงาน

ธนภัท มนูญกิตติกร, พงศ์ หรดาล และสมเดช เฉยไสย (2553) ได้ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าของผู้ประกอบการในงานอุตสาหกรรมเครื่องปั้นดินเผา จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการมีความต้องการแรงงานต่างด้าว โดยภาพรวมด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านการเมือง มีระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้ประกอบการต้องการลดต้นทุนในการจ้าง แรงงานต่างด้าวมีความขยันและความอดทนในการทำงาน และขาดแคลนแรงงานไทย สภาพปัญหาแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ด้านเศรษฐกิจ มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับมาก เช่น แรงงานชาวพม่ามีค่าจ้างที่ต่ำ เกิดปัญหาการแย่งงานคนไทยและทำให้เกิดโครงสร้างค่าจ้างขั้นต่ำ ปัญหาการไม่พัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเทคโนโลยี ปัญหาด้านสังคม มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ปัญหาผู้ติดตามและเด็กไร้สัญชาติ แรงงานต่างด้าวตั้งถิ่นฐานเป็นกลุ่มกระจายอยู่ทั่ว

กลายเป็นแหล่งทรูคโทรม และการนำพาโรคต่าง ๆ เข้ามาในประเทศไทย ปัญหาด้านการเมืองมีสภาพ ปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัญหาจากการที่รัฐบาลไม่มีมาตรการที่ชัดเจนในการควบคุมการเข้ามาของแรงงานต่างด้าว การผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวอยู่ในราชอาณาจักรชั่วคราว ซึ่งทางภาครัฐต้องมีนโยบายที่ชัดเจนรัดกุม ในเรื่องการหลบหนีเข้าเมือง และกำหนดบทลงโทษในการทำผิดของผู้ที่มีส่วนร่วมในการหลบหนีเข้าเมืองของคนต่างด้าวข้อเสนอแนะของงานวิจัย ควรยกระดับคุณภาพชีวิตคนงาน สวัสดิการต่าง ๆ ของแต่ละกิจการให้ดีขึ้น เพื่อเพิ่มศักยภาพชักจูงแรงงานไทยที่ยังคงงาน ให้เข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว ประชาสัมพันธ์ ให้นายจ้างทราบถึงผลเสียที่เกิดขึ้นจากการเพิ่มขึ้นของแรงงานต่างด้าวเช่น ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ปัญหาด้านสังคม และปัญหาด้านการเมือง

กาญจนา อยู่เย็น (2554) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวสูงสุดได้แก่ ด้านการขาดแคลนแรงงาน รองลงมา ได้แก่ ด้านนโยบายการจัดการของผู้ประกอบการ และด้านความขยันและความอดทนของแรงงานต่างด้าว ตามลำดับ
2. ระดับการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวที่สูงที่สุด ได้แก่ ความขยันและความอดทนของแรงงานต่างด้าวทำให้กิจการของท่านมีความเจริญรุ่งเรือง รองลงมา ได้แก่ ท่านมีการจ่ายค่าแรงงานให้กับแรงงานต่างด้าวเป็นรูปของตัวเงิน และกิจการมีปัญหาเรื่องการขาดแคลนแรงงาน ตามลำดับ
3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ พบว่า ด้านลักษณะงานกับการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว ด้านลักษณะงานกับด้านความขยันอดทนของแรงงานต่างด้าว และด้านการลักษณะงานกับด้านการขาดแคลนแรงงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ด้านการขาดแคลนแรงงานกับการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านลักษณะงานกับด้านนโยบายการจัดการของผู้ประกอบการ มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้าม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. สมการทำนายการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ พบว่า ด้านลักษณะงานกับด้านนโยบายการจัดการของผู้ประกอบการ มีความสัมพันธ์กันกับการตัดสินใจจ้างแรงงานในระดับมาก และร่วมกันทำนายการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว ได้ 38.20 %

ศรัณย์ ธิติลักษณ์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาแรงงานต่างด้าวและการจัดการ ผลการศึกษาพบว่า แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายกับปัญหาความมั่นคงแห่งชาติ ปัญหา สาธารณสุข สังคม และเศรษฐกิจ" วุฒิสภา ปี พ.ศ. 2546 ระบุว่า ปัญหาของแรงงานต่างด้าวที่เข้าผิด กฎหมายได้ก่อให้เกิดปัญหาแก่ประเทศใน 4 มิติ คือ

ด้านความมั่นคง ซึ่งมีประเด็นของผลกระทบด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ว่าด้วยชน กลุ่มน้อย เขตเสรีแรงงานเถื่อน กฎหมายและนโยบายแรงงานที่ไม่ชัดเจน ไม่มีการวางมาตรการอย่างเป็นระบบ ยืดหยุ่นผ่อนผันในนโยบายจนก่อให้เกิดปัญหาที่สะสมอย่างยาวนาน การไม่ปฏิบัติตาม กฎหมายของผู้ประกอบการและความเคร่งครัดของเจ้าหน้าที่ และปัญหาที่เกิดจากเจ้าหน้าที่ เช่น การคอร์รัปชันของเจ้าหน้าที่ (ทั้งกระทรวงแรงงานหรือตำรวจ) การขาดการประสานงานของ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือไม่ข้อมูลของทางการที่ชัดเจน ตรงกันและ ไม่มีการเชื่อมโยงข้อมูลต่อกัน

ด้านการสาธารณสุข ซึ่งเป็นประเด็นของ การควบคุมโรค การจำกัดผลกระทบของโรค ร้ายแรง การสุขอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน การสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมที่ไม่มีระบบ ภาวะ งบประมาณการบริการและการรักษาของรัฐ ไทย

ด้านสังคม ซึ่งเป็นประเด็นของปัญหาความปลอดภัยของชีวิตทรัพย์สิน การก่อ อาชญากรรม การแบ่งแยกเชิงสังคม ขบวนการลักลอบเข้าเมืองและการค้ามนุษย์ ปัญหาการสร้าง อิทธิพลกลุ่มชนชาติ ยาเสพติด ปัญหาโสเภณี ภาระของรัฐในเรื่องการจัดการจัดปัจจัยพื้นฐานและ การสาธารณสุขไปโภค การพึ่งพาบริการ โรงเรียนของรัฐ การเลือกปฏิบัติด้านมนุษยธรรม และปัญหา เด็กต่างด้าว และเด็กเลือดผสมที่เกิดในประเทศไทย

ด้านเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นประเด็นของต้นทุนค่าแรงงาน การแย่งงาน การพัฒนาฝีมือแรงงาน การปรับปรุงโครงสร้างอุตสาหกรรมที่ใช้ทักษะสูง เกิดธุรกิจนอกระบบ ความต้องการ ความจำเป็น และจำนวนแรงงานต่างด้าวที่แท้จริง ที่ทำให้ไม่สามารถสร้างตลาดแรงงานที่แท้จริงได้ จนถึงการไม่ สามารถกำหนดคน นโยบายการจัดสรรทรัพยากรและแรงงานต่างด้าวในประเภทอุตสาหกรรมต่าง ๆ เพราะไม่มีตัวเลขที่ชัดเจน

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งให้เห็นว่าการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองมี ความสำคัญต่อการดำเนินกิจการของนายจ้าง ทั้งนี้เนื่องจากในสภาพปัจจุบัน นายจ้างมีความจำเป็น ที่จะต้องใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองเข้าไปทำงานในกิจการของตนเอง เนื่องจากสาเหตุหลัก จากการขาดแคลนแรงงานไทยและนายจ้างสามารถจ้างแรงงานต่างด้าวในอัตราที่ต่ำกว่าแรงงาน ไทยรวมถึงมีปัจจัยที่ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองเข้ามาทำงานในจังหวัดจันทบุรี ไม่ว่าจะ เป็นด้านสภาพพื้นที่ ขนบธรรมเนียมประเพณีที่คล้ายกัน ความต้องการที่จะหลบหนีความยากจน และความรักอิสระเสรีภาพ อีกทั้งแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ช่วยให้นายจ้างลดการขาดแคลน

แรงงานเพราะแรงงานต่างด้าวมีความขยัน อดทน เป็นที่ต้องการของนายจ้าง อีกทั้งจะช่วยทำให้ผลผลิตเป็นไปตามเป้าหมาย ดังนั้นแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองจึงเป็นทางเลือกหนึ่งของนายจ้างในการแก้ปัญหา แต่ผลเสียที่เกิดขึ้นที่เพิ่มขึ้นกับการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ได้แก่ปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ด้านสุขภาพ อนามัย และด้านแรงงาน อย่างไรก็ตาม โดยสรุปพบว่า นายจ้างมีความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองเฉพาะกิจการที่มีการขาดแคลนแรงงาน และไม่สามารถหางานไทยเข้าไปทำงานได้

พิราสินี ชัยคุณทวีโชติ (2555) การจัดการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ กรณีศึกษาอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ผลการศึกษา พบว่าแรงงานไทยที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 51.6 มีอายุระหว่าง 26-30 ปี สถานภาพสมรส ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ม.4-ม.6/ ปวช. มีช่วงเวลาการทำงานระหว่าง 08.00 - 17.00 น. มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี ส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ มีรายได้ต่อเดือน 10,000 บาทขึ้นไป ลักษณะงานเป็นงานรายวันมากที่สุด และส่วนใหญ่พอใจกับงานที่ทำ

ความคิดเห็นของแรงงานไทยที่มีต่อแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมพบว่า มีค่าเฉลี่ย 3.35 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ คิดว่าแรงงานต่างด้าวเข้ามาในประเทศไทยมากขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.55 สำหรับความคิดเห็นที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ สถานประกอบการควรอบรมความรู้ให้กับแรงงานต่างด้าว มีค่าเฉลี่ย 4.15 สถานประกอบการมีหน่วยงานดูแลแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะ มีค่าเฉลี่ย 4.01 นายจ้างให้ค่าปรึกษาที่ดีเมื่อแรงงานต่างด้าวมีปัญหา มีค่าเฉลี่ย 3.87 ส่วนความคิดเห็นที่อยู่ในระดับน้อย ได้แก่ แรงงานต่างด้าวมีความจงรักภักดีต่อสถานประกอบการ มีค่าเฉลี่ย 2.32 และแรงงานต่างด้าวไม่ก่อปัญหาความวุ่นวายแก่สถานประกอบการ มีค่าเฉลี่ย 2.21

จากการสัมภาษณ์ปัญหาจากแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการพบว่า แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างด้าวที่ไม่ค่อยมีฝีมือ แรงงานบางส่วนก็เกียจ บางส่วนขยันมีความรับผิดชอบ ประสิทธิภาพของผลงานจึงไม่ค่อยมีคุณภาพ แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในสถานประกอบการมีการร้องเรียนเรื่องค่าตอบแทน และบางครั้งแรงงานต่างด้าวมีปัญหาการทะเลาะเบาะแว้งเล็กน้อยกับแรงงานไทย สำหรับแนวทางจัดการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการได้แก่ทางสถานประกอบการมีการจัดค่าจ้างและสวัสดิการให้กับแรงงานต่างด้าวอย่างเท่าเทียมและเสมอภาคกับที่แรงงานไทยได้รับ รวมถึงด้านการบังคับใช้กฎหมาย การลงโทษ ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานด้วย และสถานประกอบการมีการจัดให้ฝ่ายบุคคลทำหน้าที่ดูแลให้คำปรึกษา แนะนำแก่แรงงานต่างด้าวในองค์กร

**ต้นฉบับไม่ปรากฏหน้า**

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยการเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีครั้งนี้ เป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บข้อมูลด้วยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้ทำการวิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัยโดยมีรายละเอียด ดังนี้

### การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ผู้ประกอบการที่อาศัยอยู่หรือประกอบอาชีพอยู่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน

### วิธีการสุ่มตัวอย่างและขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง

การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างและได้ใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบจำนวนประชากร ดังสูตรของ Cochran (1953) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตร} \quad N &= \frac{Z^2 pq}{e^2} \\ \text{เมื่อ} \quad P &= \text{ค่าสัดส่วน} \\ Z^2 &= \text{ระดับความเชื่อมั่น 95\% } (Z^2 = 1.96^2) \\ Ppq &= \text{ค่าความแปรปรวน} = (0.05)(0.05) = 0.25 \\ E^2 &= \text{ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5\%} = (0.05) \\ N &= \frac{(1.96^2)(0.05)(0.05)}{(0.05)^2} \\ &= 384.16 \end{aligned}$$

เพราะฉะนั้นได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 385 คน ซึ่งใช้เป็นตัวแทนของประชากรที่ศึกษาครั้งนี้ แต่เพื่อป้องกันความผิดพลาด ผู้วิจัยจึงทำการเก็บกลุ่มตัวอย่าง 400 คน

ในงานวิจัยครั้งนี้ มีหลักในการเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อมาเป็นตัวแทนในการศึกษานั้น โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) ซึ่งเป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้องเหมาะสมกับวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนดไว้ โดยการสุ่มตัวอย่างกลุ่มเป้าหมายนั้นคือ ผู้ประกอบการที่อาศัยอยู่หรือประกอบอาชีพอยู่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

### ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาจากตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎีหลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัยและสร้างเครื่องมือวิจัย ให้ครอบคลุมความมุ่งหมายของการวิจัย
2. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามที่ร่างได้ ทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากอาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบและขอคำแนะนำในการแก้ไข ปรับปรุง
4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำแนะนำมาดำเนินการทดสอบ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน
5. นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ ทดสอบความความน่าเชื่อถือ (Reliability Analysis)
6. ปรับปรุงรูปแบบสอบถามอีกครั้ง แล้วนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อแก้ไขปรับปรุงเพิ่มเติมเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีประสิทธิภาพ
7. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปสอบถามกลุ่มตัวอย่าง

### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยโดยการสำรวจ (Survey) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยการนำแบบสอบถามที่ได้จัดทำขึ้นไปให้ผู้ประกอบการที่อาศัยอยู่หรือประกอบอาชีพอยู่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ตอบเป็นจำนวนจำนวน 400 ชุด



### ลักษณะของแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีคำถามชนิดปลายปิด โดยแบ่งโครงคำถามออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ประกอบการ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทกิจการ จำนวนพนักงาน ระยะเวลาประกอบกิจการ และรูปแบบการดำเนินธุรกิจ มีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) โดยใช้มาตรานามบัญญัติ (Nominal Scale) และ เรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการตัดสินใจจ้างแรงงานไทย ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายการจัดการของผู้ประกอบการ ด้านคุณสมบัติของแรงงาน ด้านการขาดแคลนแรงงาน ด้านลักษณะงาน ด้านข้อบังคับและบทลงโทษทางกฎหมาย และด้านปัจจัยทางด้านสังคมและการเมือง เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายการจัดการของผู้ประกอบการ ด้านคุณสมบัติของแรงงาน ด้านการขาดแคลนแรงงาน ด้านลักษณะงาน ด้านข้อบังคับและบทลงโทษทางกฎหมาย และด้านปัจจัยทางด้านสังคมและการเมือง เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale

โดยแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีเกณฑ์ การให้คะแนนดังนี้

ระดับ	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

วิธีการแปลผลแบบสอบถามได้ใช้เกณฑ์การให้ระดับค่าเฉลี่ย ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5-1}{5} = 0.8$$

ระดับคะแนน		ความหมาย
ระดับ 5	ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00	อยู่ในเกณฑ์มากที่สุด
ระดับ 4	ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20	อยู่ในเกณฑ์มาก
ระดับ 3	ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40	อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง
ระดับ 2	ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60	อยู่ในเกณฑ์น้อย
ระดับ 1	ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80	อยู่ในเกณฑ์น้อยที่สุด

## ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ได้มีการทดสอบความตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. ความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาและตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปสอบถามในการเก็บข้อมูลจริง

2. ความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาไปทำการทดสอบ (Try-out) จำนวน 30 ชุดกับกลุ่มที่คล้ายกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการเลือกไว้ คือ ผู้ประกอบการที่มีการจ้างงานแรงงานไทยและต่างด้าวในเขตอำเภออื่น เช่น ศรีราชา บ้านบึง เพื่อการทดสอบคุณภาพแบบสอบถาม จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาทดสอบความเชื่อมั่น โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการหาความน่าเชื่อถือตามเกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) เท่ากับ .8154

## การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ผล

หลังจากรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสเพื่อประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

## สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ในการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ประกอบการ
2. ใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อคำนวณค่าเฉลี่ยของการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยและการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว
3. ใช้สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้ค่าสถิติ t-Test และ One-way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ประกอบการกับการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยและการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว และใช้ Dependent Simple t-Test ในการทดสอบความแตกต่างของการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยและการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานไทย และแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยทำการเก็บข้อมูลจำนวน 400 ชุด ได้รับการตอบกลับมา 400 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมดมาทำการวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยวิธีการทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยนำเสนอผลการทดสอบ และการวิเคราะห์ไว้ 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ประกอบการ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวและแรงงานต่างด้าว

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

#### ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ประกอบการ

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	202	50.50
หญิง	198	49.50
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4-1 พบว่า กลุ่มผู้ประกอบการที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 50.50 และเป็นเพศหญิง จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 49.50

ตารางที่ 4-2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	26	6.50
25-35 ปี	108	27.00
36-45 ปี	106	26.50
46-55 ปี	131	32.75
มากกว่า 55 ปีขึ้นไป	29	7.25
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4-2 พบว่า กลุ่มผู้ประกอบการที่ศึกษาส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 46-55 ปี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 32.75 รองลงมาคือ 36-45 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50 อันดับสามคือ 25-35 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00 อันดับสี่คือ มากกว่า 55 ปีขึ้นไป จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.25 และอันดับสุดท้าย คือ ต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6.50

ตารางที่ 4-3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	90	22.50
ปริญญาตรี	282	70.50
สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป	28	7.00
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4-3 พบว่า กลุ่มผู้ประกอบการที่ศึกษาส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 70.50 รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 และอันดับสุดท้าย คือ สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00

ตารางที่ 4-4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20,000 บาท	24	6.00
20,001 - 30,000 บาท	111	27.75
30,001 - 40,000 บาท	102	25.50
40,001 - 50,000 บาท	116	29.00
50,001 บาทขึ้นไป	47	11.75
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4-4 พบว่า กลุ่มผู้ประกอบการที่ศึกษาส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 - 50,000 บาท จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 29.00 รองลงมาคือ 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 27.75 อันดับสามคือ 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50 อันดับสี่คือ 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 11.75 5 และอันดับสุดท้าย คือ ต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 24คน คิดเป็นร้อยละ 6.00

ตารางที่ 4-5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประเภทกิจการ

ประเภทกิจการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เจ้าของคนเดียว	170	42.50
ห้างหุ้นส่วนจำกัด	120	30.00
บริษัท	110	27.50
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4-5 พบว่า ประเภทกิจการของกลุ่มผู้ประกอบการที่ศึกษาส่วนใหญ่ คือ เจ้าของคนเดียว จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 รองลงมาคือ ห้างหุ้นส่วนจำกัด จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 และอันดับสุดท้าย คือ บริษัท จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50

ตารางที่ 4-6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามจำนวนพนักงาน

จำนวนพนักงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 คน	65	16.25
5-10 คน	132	33.00
11-15 คน	65	16.25
มากกว่า 15 คนขึ้นไป	138	34.50
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4-6 พบว่า กลุ่มผู้ประกอบการที่ศึกษาส่วนใหญ่มีจำนวนพนักงาน มากกว่า 15 คนขึ้นไป จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 34.50 รองลงมาคือ 5-10 คน จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 33.00 และอันดับสุดท้าย คือ ต่ำกว่า 5 คนและ 11-15 คน ในสัดส่วนที่เท่ากัน จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 16.25

ตารางที่ 4-7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาประกอบกิจการ

ระยะเวลาประกอบกิจการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	18	4.50
1-5 ปี	111	27.75
6-10 ปี	142	35.50
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	129	32.25
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4-7 พบว่า กลุ่มผู้ประกอบการที่ศึกษาส่วนใหญ่มีระยะเวลาประกอบกิจการ 6-10 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 35.50 รองลงมาคือ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 32.25 อันดับสามคือ 1-5 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 27.75 และอันดับสุดท้าย คือ ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.50

ตารางที่ 4-8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรูปแบบการดำเนินธุรกิจ

รูปแบบการดำเนินธุรกิจ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ผลิตสินค้า	73	18.25
ให้บริการ	83	20.75
ซื้อมาขายไป (ตัวแทนจำหน่าย)	170	42.50
ก่อสร้าง	74	18.50
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4-8 พบว่า กลุ่มผู้ประกอบการที่ศึกษาส่วนใหญ่มีรูปแบบการดำเนินธุรกิจคือ ซื้อมาขายไป (ตัวแทนจำหน่าย) จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 รองลงมาคือ ให้บริการ จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 20.75 อันดับสามคือ ก่อสร้าง จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50 และอันดับสุดท้ายคือ ผลิตสินค้า จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 18.25

## ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว

วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยโดยวิธีการแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

โดยการวิเคราะห์จะพิจารณา 6 ด้าน ได้แก่

1. ด้านนโยบายการจัดการของผู้ประกอบการ
2. ด้านคุณสมบัติของแรงงาน
3. ด้านการขาดแคลนแรงงาน
4. ด้านลักษณะงาน
5. ด้านข้อบังคับและบทลงโทษทางกฎหมาย
6. ด้านปัจจัยทางด้านสังคมและการเมือง



ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ภาพรวม

ปัจจัยการตัดสินใจ	การตัดสินใจจ้างแรงงานไทย			การตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว			เปรียบเทียบผลต่าง		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ	$\bar{X}$	SD		แปลผล	อันดับ
ด้านนโยบายการจัดการของผู้ประกอบการ	3.61	0.82	มาก	6	3.86	0.59	มาก	5	ต่างด้าว > ไทย
ด้านคุณสมบัติของแรงงาน	4.07	0.59	มาก	2	4.32	0.54	มากที่สุด	1	ต่างด้าว > ไทย
ด้านการขาดแคลนแรงงาน	3.89	0.64	มาก	5	4.03	0.64	มาก	3	ต่างด้าว > ไทย
ด้านลักษณะงาน	4.05	0.60	มาก	4	3.92	0.58	มาก	4	ไทย > ต่างด้าว
ด้านข้อบังคับและบทลงโทษทางกฎหมาย	4.06	0.61	มาก	3	4.13	0.59	มาก	2	ต่างด้าว > ไทย
ด้านปัจจัยทางด้านสังคมและการเมือง	4.19	0.67	มาก	1	3.82	0.62	มาก	6	ไทย > ต่างด้าว
ภาพรวม	3.90	0.55	มาก		3.84	0.47	มาก		ไทย > ต่างด้าว

จากตารางที่ 4-9 การตัดสินใจจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.90 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.55 เมื่อพิจารณาอันดับปัจจัยการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยรายด้าน พบว่า ผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีตัดสินใจจ้างแรงงานไทย เนื่องจากให้ความสำคัญในเรื่องปัจจัย ทางด้านสังคมและการเมือง เป็นอันดับแรก ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านคุณสมบัติของแรงงาน ในระดับมาก อันดับสาม คือ ด้านข้อบังคับและบทลงโทษทางกฎหมาย ในระดับมาก อันดับสี่ คือ ด้านลักษณะงาน ในระดับมาก อันดับห้าคือ ด้านการขาดแคลนแรงงาน ในระดับมากและอันดับ สุดท้าย ด้านนโยบายการจัดการของผู้ประกอบการ อยู่ในระดับมาก

การตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.84 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.47 เมื่อพิจารณาอันดับปัจจัยการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวยรายด้าน พบว่า ผู้ประกอบการ ในเขต อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากให้ความสำคัญในเรื่องปัจจัย ด้านคุณสมบัติของแรงงาน เป็นอันดับแรก ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านข้อบังคับและ บทลงโทษทางกฎหมาย ในระดับมาก อันดับสาม คือ ด้านการขาดแคลนแรงงาน ในระดับมาก อันดับสี่ คือ ด้านลักษณะงาน ในระดับมาก อันดับห้าคือ ด้านนโยบายการจัดการของผู้ประกอบการ ในระดับมากและอันดับสุดท้าย ด้านปัจจัยทางด้านสังคมและการเมือง อยู่ในระดับมาก

และเมื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว พบว่า ในภาพรวม ผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีตัดสินใจจ้างแรงงานไทยมากกว่าแรงงานต่างด้าว เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยการตัดสินใจจ้างแรงงานรายด้าน พบว่า หากพิจารณาจากปัจจัยด้านลักษณะ งานและปัจจัยทางด้านสังคมและการเมือง ผู้ประกอบการจะตัดสินใจจ้างแรงงานไทยมากกว่า แรงงานต่างด้าว ในขณะที่หากพิจารณาจากปัจจัยด้านนโยบายการจัดการของผู้ประกอบการ ปัจจัย ด้านคุณสมบัติของแรงงาน ปัจจัยด้านการขาดแคลนแรงงาน และปัจจัยด้านข้อบังคับและบทลงโทษ ทางกฎหมาย ผู้ประกอบการจะตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวมักกว่าแรงงานไทย

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ด้านนโยบายการจัดการของผู้ประกอบการ

ปัจจัยการตัดสินใจด้านนโยบาย	การตัดสินใจจ้างแรงงานไทย			การตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว			เปรียบเทียบผลต่าง		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ	$\bar{X}$	SD		แปลผล	อันดับ
การจัดการของผู้ประกอบการ									
1. คำนึงถึงอัตราค่าแรงที่ต่ำกว่าเป็นหลัก	3.31	1.24	ปานกลาง	6	4.30	0.64	มากที่สุด	2	ต่างด้าว > ไทย
2. คำนึงถึงคุณสมบัติที่ตรงต่องานขององค์กรเป็นหลัก	3.40	1.10	ปานกลาง	5	3.45	0.84	มาก	4	ต่างด้าว > ไทย
3. คำนึงถึงความรู้ ทักษะ และความสามารรถเป็นหลัก	3.60	0.92	มาก	4	3.18	1.14	ปานกลาง	6	ไทย > ต่างด้าว
4. คำนึงถึงการไม่ทำให้เกิดความเสียหายเป็นหลัก	3.87	0.97	มาก	2	3.77	0.94	มาก	3	ไทย > ต่างด้าว
5. คำนึงถึงการลดต้นทุนในการผลิตหรือบริการได้เป็นหลัก	3.78	0.85	มาก	3	4.38	0.81	มากที่สุด	1	ต่างด้าว > ไทย
6. คำนึงถึงคุณภาพสินค้าและบริการเป็นหลัก	3.91	1.07	มาก	1	3.43	0.99	มาก	5	ไทย > ต่างด้าว
ภาพรวม	3.61	0.82	มาก		3.86	0.59	มาก		ต่างด้าว > ไทย

จากตารางที่ 4-10 การตัดสินใจจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ด้านนโยบายการจัดการของผู้ประกอบการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.61 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.82 เมื่อพิจารณาอันดับปัจจัยการตัดสินใจจ้างแรงงานไทย ด้านนโยบายการจัดการของผู้ประกอบการรายด้าน พบว่า ผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีที่ตัดสินใจจ้างแรงงานไทยมีนโยบายการจัดการ โดยคำนึงถึงคุณภาพสินค้าและบริการเป็นหลัก เป็นอันดับแรก ในระดับมาก รองลงมา คือ คำนึงถึงการไม่ทำให้งานเกิดความเสียหายเป็นหลัก ในระดับมาก อันดับสาม คือ คำนึงถึงการลดต้นทุนในการผลิตหรือบริการได้เป็นหลัก ในระดับมาก อันดับสี่ คือ คำนึงถึงความรู้ ทักษะ และความสามารถเป็นหลัก ในระดับมาก อันดับห้า คือ คำนึงถึงคุณสมบัติที่ตรงต่องานขององค์กรเป็นหลัก ในระดับปานกลาง และอันดับสุดท้าย คำนึงถึงอัตราค่าแรงที่ต่ำกว่าเป็นหลัก อยู่ในระดับปานกลาง

การตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ด้านนโยบายการจัดการของผู้ประกอบการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.86 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.59 เมื่อพิจารณาอันดับปัจจัยการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว ด้านนโยบายการจัดการของผู้ประกอบการรายด้าน พบว่า ผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีที่ตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวมึนโยบายการจัดการ โดยคำนึงถึงการลดต้นทุนในการผลิตหรือบริการได้เป็นหลักเป็นอันดับแรก ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ คำนึงถึงอัตราค่าแรงที่ต่ำกว่าเป็นหลัก ในระดับมากที่สุด อันดับสาม คือ คำนึงถึงการไม่ทำให้งานเกิดความเสียหายเป็นหลักในระดับมาก อันดับสี่ คือ คำนึงถึงคุณสมบัติที่ตรงต่องานขององค์กรเป็นหลักในระดับมาก อันดับห้าคือ คำนึงถึงคุณภาพสินค้าและบริการเป็นหลักในระดับมาก และอันดับสุดท้าย คำนึงถึงความรู้ ทักษะ และความสามารถเป็นหลัก อยู่ในระดับปานกลาง

และเมื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ด้านนโยบายการจัดการของผู้ประกอบการ พบว่า ในภาพรวม ผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่าแรงงานไทย เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยการตัดสินใจจ้างแรงงาน ด้านนโยบายการจัดการ รายด้าน พบว่า ผู้ประกอบการที่มีนโยบายการจัดการ โดยคำนึงถึงอัตราค่าแรงที่ต่ำกว่าเป็นหลัก คำนึงถึงคุณสมบัติที่ตรงต่องานขององค์กรเป็นหลัก คำนึงถึงการลดต้นทุนในการผลิตหรือบริการได้เป็นหลัก จะตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่าแรงงานไทย ในขณะที่ผู้ประกอบการที่มีนโยบายการจัดการโดยคำนึงถึงความรู้ ทักษะ และความสามารถเป็นหลัก และ คำนึงถึงการไม่ทำให้งานเกิดความเสียหายเป็นหลัก จะตัดสินใจจ้างแรงงานไทยมากกว่าแรงงานต่างด้าว

ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ด้านคุณสมบัติของแรงงาน

	ปัจจัยการตัดสินใจ ด้านคุณสมบัติของแรงงาน		การตัดสินใจจ้างแรงงานไทย		การตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว		เปรียบเทียบผลต่าง		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ	$\bar{X}$	SD		แปลผล	อันดับ
1. ความแข็งแรง และอดทน	3.90	0.81	มาก	5	4.35	0.85	มากที่สุด	4	ต่างด้าว > ไทย
2. ความรับผิดชอบและทุ่มเทกับงานที่ได้รับมอบหมาย	4.01	0.90	มาก	3	3.90	0.85	มาก	9	ไทย > ต่างด้าว
3. ความซื่อสัตย์และตรงใจทำงาน	3.80	0.80	มาก	8	4.00	0.90	มาก	8	ต่างด้าว > ไทย
4. ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	3.95	0.83	มาก	4	4.46	0.67	มากที่สุด	1	ต่างด้าว > ไทย
5. ความซื่อสัตย์	3.43	1.06	มาก	11	3.83	0.95	มาก	10	ต่างด้าว > ไทย
6. ความไม่เกียจงาน สามารถทำงานหนักได้	3.82	0.97	มาก	7	4.00	0.83	มาก	7	ต่างด้าว > ไทย
7. ความมีระเบียบวินัยและเชื่อฟังคำสั่งผู้ควบคุม	3.87	0.83	มาก	6	4.35	0.72	มากที่สุด	3	ต่างด้าว > ไทย
8. การควบคุมอารมณ์และอารมณ์รุนแรง	4.23	0.86	มากที่สุด	2	3.78	0.91	มาก	11	ไทย > ต่างด้าว
9. การหลบงาน (ผู้งาน)	3.67	0.90	มาก	9	4.22	0.83	มากที่สุด	6	ต่างด้าว > ไทย
10. การเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ	3.60	1.20	มาก	10	4.45	0.80	มากที่สุด	2	ต่างด้าว > ไทย
11. การลาออกหรือเปลี่ยนงาน	4.25	0.81	มากที่สุด	1	4.29	0.65	มากที่สุด	5	ต่างด้าว > ไทย
ภาพรวม	4.07	0.59	มาก		4.32	0.54	มากที่สุด		ต่างด้าว > ไทย

จากตารางที่ 4-11 การตัดสินใจจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จากด้านคุณสมบัติของแรงงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 4.07 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.59 เมื่อพิจารณาอันดับปัจจัยการตัดสินใจจ้างแรงงานไทย ด้านคุณสมบัติของแรงงานรายด้าน พบว่า ผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ที่ตัดสินใจจ้างแรงงานไทย เนื่องจากให้ความสำคัญในเรื่องการลาออกหรือเปลี่ยนงาน เป็นอันดับแรก ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การควบคุมอารมณ์และอารมณ์รุนแรง ในระดับมากที่สุด อันดับสาม คือ ความรับผิดชอบและทุ่มเทกับงานที่ได้รับมอบหมาย ในระดับมาก อันดับสี่ คือ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ในระดับมาก อันดับห้าคือ ความแข็งแรง และอดทน ในระดับมาก อันดับหก คือ ความมีระเบียบวินัยและเชื่อฟังคำสั่งผู้ควบคุม ในระดับมาก อันดับเจ็ดคือ ความไม่เกี่ยงงาน สามารถทำงานหนักได้ ในระดับมาก อันดับแปดคือ ความขยันหมั่นเพียรและตั้งใจทำงาน ในระดับมาก อันดับเก้าคือ การหลบงาน (อุ้งงาน) ในระดับมาก อันดับสิบคือ การเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ ในระดับมาก และอันดับสุดท้าย ความซื่อสัตย์ อยู่ในระดับมาก

การตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จากด้านคุณสมบัติของแรงงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) 4.32 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.54 เมื่อพิจารณาอันดับปัจจัยการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว ด้านคุณสมบัติของแรงงานรายด้าน พบว่า ผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีที่ตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากให้ความสำคัญในเรื่องความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เป็นอันดับแรก ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ ในระดับมากที่สุด อันดับสาม คือ ความมีระเบียบวินัยและเชื่อฟังคำสั่งผู้ควบคุม ในระดับมากที่สุด อันดับสี่ คือ ความแข็งแรง และอดทน ในระดับมากที่สุด อันดับห้าคือ การลาออกหรือเปลี่ยนงาน ในระดับมากที่สุด อันดับหกคือ การหลบงาน (อุ้งงาน) ในระดับมากที่สุด อันดับเจ็ดคือ ความไม่เกี่ยงงาน สามารถทำงานหนักได้ ในระดับมาก อันดับแปดคือ ความขยันหมั่นเพียรและตั้งใจทำงาน ในระดับมาก อันดับเก้าคือ ความรับผิดชอบและทุ่มเทกับงานที่ได้รับมอบหมาย ในระดับมาก อันดับสิบคือ ความซื่อสัตย์ ในระดับมาก และอันดับสุดท้าย การควบคุมอารมณ์และอารมณ์รุนแรง อยู่ในระดับมาก

และเมื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ด้านคุณสมบัติของแรงงาน พบว่า ในภาพรวม ผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่าแรงงานไทย เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยการตัดสินใจจ้างแรงงานด้านคุณสมบัติของแรงงาน รายด้าน พบว่า ผู้ประกอบการที่ให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบและทุ่มเทกับงานที่ได้รับมอบหมายและการควบคุมอารมณ์และอารมณ์รุนแรง จะตัดสินใจจ้างแรงงานไทยมากกว่าแรงงานต่างด้าว ในขณะที่ผู้ประกอบการที่ให้ความสำคัญกับความแข็งแรง และอดทน

ความขยันหมั่นเพียรและตั้งใจทำงาน ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความซื่อสัตย์ ความไม่เกียจงาน สามารถทำงานหนักได้ ความมีระเบียบวินัยและเชื่อฟังคำสั่งผู้ควบคุม การหลบงาน (อุ้งงาน) การเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ และการลาออกหรือเปลี่ยนงาน จะตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่าแรงงานต่างไทย

ตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ด้านการขาดแคลนแรงงาน

ปัจจัยการตัดสินใจ ด้านการขาดแคลนแรงงาน	การตัดสินใจจ้างแรงงานไทย			การตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว			เปรียบเทียบผลต่าง		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ	$\bar{X}$	SD		แปลผล	อันดับ
1. สามารถหาแรงงานได้ง่าย	3.64	0.89	มาก	4	3.98	0.75	มาก	3	ต่างด้าว > ไทย
2. โครงสร้างด้านแรงงานของประเทศอื่น เนื่องมาจากการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานมาสู่เมือง ใหญ่ทำให้แรงงานไร้ฝีมือมีมากขึ้น	4.29	0.86	มากที่สุด	1	3.84	0.75	มาก	4	ไทย > ต่างด้าว
3. อัตราการว่างงานของประเทศ	4.24	0.85	มากที่สุด	2	4.07	0.93	มาก	2	ไทย > ต่างด้าว
4. ประสบการณ์ในการจ้างแรงงานที่ผ่านมา	4.14	0.87	มาก	3	4.08	0.80	มาก	1	ไทย > ต่างด้าว
ภาพรวม	3.89	0.64	มาก		4.03	0.64	มาก		ต่างด้าว > ไทย



จากตารางที่ 4-12 การตัดสินใจจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จากด้านการขาดแคลนแรงงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.89 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.64 เมื่อพิจารณาอันดับปัจจัยการตัดสินใจจ้างแรงงานไทย ด้านการขาดแคลนแรงงานรายด้าน พบว่า ผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีตัดสินใจจ้างแรงงานไทย เนื่องจากให้ความสำคัญในเรื่องโครงสร้างด้านแรงงานของประเทศอันเนื่องมาจากการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานมาสู่เมืองใหญ่ทำให้แรงงานไร้ฝีมือมีมากขึ้น เป็นอันดับแรก ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ อัตราการว่างงานของประเทศ ในระดับมากที่สุด อันดับสาม คือ ประสิทธิภาพในการจ้างแรงงานที่ผ่านมา ในระดับมาก และอันดับสุดท้าย สามารถหาแรงงานได้ง่าย อยู่ในระดับมาก

การตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จากด้านการขาดแคลนแรงงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) 4.03 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.64 เมื่อพิจารณาอันดับปัจจัยการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว ด้านการขาดแคลนแรงงานรายด้าน พบว่า ผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากให้ความสำคัญในเรื่องประสิทธิภาพในการจ้างแรงงานที่ผ่านมา เป็นอันดับแรก ในระดับมาก รองลงมา คือ อัตราการว่างงานของประเทศในระดับมาก อันดับสาม คือ สามารถหาแรงงานได้ง่าย ในระดับมาก และอันดับสุดท้าย โครงสร้างด้านแรงงานของประเทศอันเนื่องมาจากการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานมาสู่เมืองใหญ่ทำให้แรงงานไร้ฝีมือมีมากขึ้น อยู่ในระดับมาก

และเมื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ด้านการขาดแคลนแรงงาน พบว่า ในภาพรวม ผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่าแรงงานไทย เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยการตัดสินใจจ้างแรงงานด้านการขาดแคลนแรงงานรายด้าน พบว่า ผู้ประกอบการที่ให้ความสำคัญกับการสามารถหาแรงงานได้ง่าย จะตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่าแรงงานต่างไทย ในขณะที่ ผู้ประกอบการที่ให้ความสำคัญกับโครงสร้างด้านแรงงานของประเทศอันเนื่องมาจากการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานมาสู่เมืองใหญ่ทำให้แรงงานไร้ฝีมือมีมากขึ้น อัตราการว่างงานของประเทศ และประสิทธิภาพในการจ้างแรงงานที่ผ่านมา จะตัดสินใจจ้างแรงงานไทยมากกว่าแรงงานต่างด้าว

ตารางที่ 4-13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ด้านลักษณะงาน

ปัจจัยการตัดสินใจ ด้านลักษณะงาน	การตัดสินใจจ้างแรงงานไทย			การตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว			เปรียบเทียบผลต่าง
	$\bar{X}$	SD	แปลผล อันดับ	$\bar{X}$	SD	แปลผล อันดับ	
1. ความละเอียดอ่อนของงาน	4.07	0.83	มาก 2	3.93	0.84	มาก 3	ไทย > ต่างด้าว
2. ความยากง่ายของงาน	4.01	0.83	มาก 4	3.99	0.80	มาก 2	ไทย > ต่างด้าว
3. งานที่เกิดความเสี่ยงต่อปัญหาด้านสุขภาพ และสุขอนามัยของผู้ปฏิบัติงาน	4.11	0.78	มาก 1	4.33	0.86	มากที่สุด 1	ต่างด้าว > ไทย
4. งานที่ไม่สามารถกำหนดระยะเวลาในการทำงานที่แน่นอน	3.82	0.85	มาก 5	3.75	0.83	มาก 5	ไทย > ต่างด้าว
5. ต้นทุนในการฝึกงาน	4.04	0.83	มาก 3	3.92	0.84	มาก 4	ไทย > ต่างด้าว
ภาพรวม	4.05	0.60	มาก	3.92	0.58	มาก	ไทย > ต่างด้าว

จากตารางที่ 4-13 การตัดสินใจจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จากด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 4.05 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.60 เมื่อพิจารณาอันดับปัจจัยการตัดสินใจจ้างแรงงานไทย ด้านลักษณะงานรายด้าน พบว่า ผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีตัดสินใจจ้างแรงงานไทย เนื่องจากให้ความสำคัญในเรื่องงานที่เกิดความเสี่ยงต่อปัญหาด้านสุขภาพและสุขอนามัยของผู้ปฏิบัติงานเป็นอันดับแรก ในระดับมาก รองลงมา คือ ความละเอียดอ่อนของงานในระดับมาก อันดับสาม คือ ต้นทุนในการฝึกงานในระดับมาก อันดับสี่คือ ความยากง่ายของงาน ในระดับมาก และอันดับสุดท้าย งานที่ไม่สามารถกำหนดระยะเวลาในการทำงานที่แน่นอน อยู่ในระดับมาก

การตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จากด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 3.92 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.58 เมื่อพิจารณาอันดับปัจจัยการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว ด้านลักษณะงานรายด้าน พบว่า ผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากให้ความสำคัญในเรื่องงานที่เกิดความเสี่ยงต่อปัญหาด้านสุขภาพและสุขอนามัยของผู้ปฏิบัติงานเป็นอันดับแรก ในระดับมาก ที่สุด รองลงมา คือ ความยากง่ายของงาน ในระดับมาก อันดับสาม คือ ความละเอียดอ่อนของงาน ในระดับมาก อันดับสี่คือ ต้นทุนในการฝึกงาน ในระดับมาก และอันดับสุดท้าย งานที่ไม่สามารถกำหนดระยะเวลาในการทำงานที่แน่นอน อยู่ในระดับมาก

และเมื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ด้านลักษณะงาน พบว่า ในภาพรวม ผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีตัดสินใจจ้างแรงงานไทยมากกว่าแรงงานต่างด้าว เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยการตัดสินใจจ้างแรงงานด้านลักษณะงานรายด้าน พบว่า ผู้ประกอบการที่ให้ความสำคัญกับงานที่เกิดความเสี่ยงต่อปัญหาด้านสุขภาพและสุขอนามัยของผู้ปฏิบัติงาน จะตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่าแรงงานต่างไทย ในขณะที่ ผู้ประกอบการที่ให้ความสำคัญกับความละเอียดอ่อนของงาน ความยากง่ายของงาน งานที่ไม่สามารถกำหนดระยะเวลาในการทำงานที่แน่นอน และต้นทุนในการฝึกงานจะตัดสินใจจ้างแรงงานไทยมากกว่าแรงงานต่างด้าว

ตารางที่ 4-14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ด้านข้อบังคับและบทลงโทษทางกฎหมาย

ปัจจัยการตัดสินใจ ด้านข้อบังคับและ บทลงโทษทางกฎหมาย	การตัดสินใจจ้างแรงงานไทย				การตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว				เปรียบเทียบผลต่าง
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ	
1. ค่าปรับในการทำผิดกฎหมาย	4.32	0.80	มากที่สุด	1	3.99	0.90	มาก	2	ไทย > ต่างด้าว
2. กฎเกณฑ์ที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย เช่น ประกันสังคม การขึ้นทะเบียนลูกจ้าง	4.07	0.79	มาก	3	3.90	0.82	มาก	3	ไทย > ต่างด้าว
3. นโยบายภาครัฐในการจ้างงาน เช่น ค่าแรง ขั้นต่ำ	4.18	0.85	มาก	2	3.84	0.90	มาก	4	ไทย > ต่างด้าว
4. นโยบายการเปิดเสรีค้าแรงงานระหว่าง ประเทศ (AEC)	3.80	0.86	มาก	4	4.27	0.85	มากที่สุด	1	ต่างด้าว > ไทย
ภาพรวม	4.06	0.61	มาก		4.13	0.59	มาก		ต่างด้าว > ไทย

จากตารางที่ 4-14 การตัดสินใจจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จากด้านข้อบังคับและบทลงโทษทางกฎหมายอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 4.06 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.61 เมื่อพิจารณาอันดับปัจจัยการตัดสินใจจ้างแรงงานไทย ด้านข้อบังคับและบทลงโทษทางกฎหมายรายด้าน พบว่า ผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีตัดสินใจจ้างแรงงานไทย เนื่องจากให้ความสำคัญในเรื่องค่าปรับในการทำผิดกฎหมาย เป็นอันดับแรก ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ กฎเกณฑ์ที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย เช่น ประกันสังคม การขึ้นทะเบียนลูกจ้างในระดับมาก อันดับสาม คือ นโยบายภาครัฐในการจ้างงาน เช่น ค่าแรงขั้นต่ำในระดับมาก และอันดับสุดท้าย นโยบายการเปิดเสรีด้านแรงงานระหว่างประเทศ (AEC) อยู่ในระดับมาก

การตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จากด้านข้อบังคับและบทลงโทษทางกฎหมายอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 4.13 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.59 เมื่อพิจารณาอันดับปัจจัยการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว ด้านข้อบังคับและบทลงโทษทางกฎหมายรายด้าน พบว่า ผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากให้ความสำคัญในเรื่องนโยบายการเปิดเสรีด้านแรงงานระหว่างประเทศ (AEC) เป็นอันดับแรก ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ค่าปรับในการทำผิดกฎหมายในระดับมาก อันดับสาม คือ กฎเกณฑ์ที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย เช่น ประกันสังคม การขึ้นทะเบียนลูกจ้าง ในระดับมาก และอันดับสุดท้าย นโยบายภาครัฐในการจ้างงาน เช่น ค่าแรงขั้นต่ำอยู่ในระดับมาก

และเมื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ด้านข้อบังคับและบทลงโทษทางกฎหมายพบว่า ในภาพรวม ผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่าแรงงานไทย เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยการตัดสินใจจ้างแรงงานด้านข้อบังคับและบทลงโทษทางกฎหมายรายด้าน พบว่า ผู้ประกอบการที่ให้ความสำคัญกับนโยบายการเปิดเสรีด้านแรงงานระหว่างประเทศ (AEC) จะตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่าแรงงานต่างไทย ในขณะที่ ผู้ประกอบการที่ให้ความสำคัญกับค่าปรับในการทำผิดกฎหมาย ค่าปรับในการทำผิดกฎหมายกฎเกณฑ์ที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย เช่น ประกันสังคม การขึ้นทะเบียนลูกจ้าง และนโยบายภาครัฐในการจ้างงาน เช่น ค่าแรงขั้นต่ำ จะตัดสินใจจ้างแรงงานไทยมากกว่าแรงงานต่างด้าว

ตารางที่ 4-15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวด้านสังคมและการเมือง

ปัจจัยการตัดสินใจ ด้านปัจจัยทางด้านสังคม และการเมือง	การตัดสินใจจ้างแรงงานไทย			การตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว			เปรียบเทียบผลต่าง
	$\bar{X}$	SD	อันดับ	$\bar{X}$	SD	อันดับ	
1. สภาพสังคมหรือการเมืองในประเทศ	4.36	0.80	มากที่สุด	3.73	0.93	มาก	ไทย > ต่างด้าว
2. ภาวะเศรษฐกิจของประเทศ	3.95	0.83	มาก	4.17	0.87	มาก	ต่างด้าว > ไทย
3. การเพิ่มขึ้นของประชากรในประเทศ	4.14	0.87	มาก	3.64	0.76	มาก	ไทย > ต่างด้าว
4. อัตราการเพิ่มประชากรตามธรรมชาติที่ค่อนข้างสูงในประเทศเพื่อนบ้าน	3.94	1.05	มาก	4.30	0.79	มากที่สุด	ต่างด้าว > ไทย
5. ความไม่ปลอดภัยในทรัพย์สินร่างกาย	4.18	0.83	มาก	3.90	1.11	มาก	ไทย > ต่างด้าว
6. ปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการจ้างแรงงาน เช่น ยาเสพติด ชู้สาว โรคติดต่อ อาชญากรรม	4.01	1.04	มาก	3.90	0.85	มาก	ไทย > ต่างด้าว
ภาพรวม	4.19	0.67	มาก	3.82	0.62	มาก	ไทย > ต่างด้าว

จากตารางที่ 4-15 การตัดสินใจจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จากด้านปัจจัยทางด้านสังคมและการเมืองอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 4.19 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.67 เมื่อพิจารณาอันดับปัจจัยการตัดสินใจจ้างแรงงานไทย ด้านปัจจัยทางด้านสังคมและการเมืองรายด้าน พบว่า ผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีตัดสินใจจ้างแรงงานไทย เนื่องจากให้ความสำคัญในเรื่องสภาพสังคมหรือการเมืองในประเทศเป็นอันดับแรก ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ความไม่ปลอดภัยในทรัพย์สินร่างกาย ในระดับมาก อันดับสาม คือ การเพิ่มขึ้นของประชากรในประเทศ ในระดับมาก อันดับสี่คือ ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการจ้างแรงงาน เช่น ยาเสพติด ไข้หวัด โรคติดต่อ อาชญากรรม ในระดับมาก อันดับห้าคือ ภาวะเศรษฐกิจของประเทศ ในระดับมาก และอันดับสุดท้าย อัตราการเพิ่มประชากรตามธรรมชาติที่ค่อนข้างสูงในประเทศเพื่อนบ้าน อยู่ในระดับมาก

การตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จากด้านปัจจัยทางด้านสังคมและการเมืองอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.82 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.62 เมื่อพิจารณาอันดับปัจจัยการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว ด้านปัจจัยทางด้านสังคมและการเมืองรายด้าน พบว่า ผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากให้ความสำคัญในเรื่องอัตราการเพิ่มประชากรตามธรรมชาติที่ค่อนข้างสูงในประเทศเพื่อนบ้านเป็นอันดับแรก ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ภาวะเศรษฐกิจของประเทศในระดับมาก อันดับสาม คือ ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการจ้างแรงงาน เช่น ยาเสพติด ไข้หวัด โรคติดต่อ อาชญากรรมในระดับมาก อันดับสี่คือ ภาวะเศรษฐกิจของประเทศ ในระดับมาก อันดับห้าคือ สภาพสังคมหรือการเมืองในประเทศ ในระดับมาก และอันดับสุดท้าย การเพิ่มขึ้นของประชากรในประเทศ อยู่ในระดับมาก

และเมื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ด้านปัจจัยทางด้านสังคมและการเมืองพบว่า ในภาพรวม ผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีตัดสินใจจ้างแรงงานไทยมากกว่าแรงงานต่างด้าว เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยการตัดสินใจจ้างแรงงานด้านปัจจัยทางด้านสังคมและการเมืองรายด้าน พบว่า ผู้ประกอบการที่ให้ความสำคัญกับภาวะเศรษฐกิจของประเทศและอัตราการเพิ่มประชากรตามธรรมชาติที่ค่อนข้างสูงในประเทศเพื่อนบ้านจะตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่าแรงงานต่างไทย ในขณะที่ผู้ประกอบการที่ให้ความสำคัญกับสภาพสังคมหรือการเมืองในประเทศ การเพิ่มขึ้นของประชากรในประเทศ ความไม่ปลอดภัยในทรัพย์สินร่างกาย และปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการจ้างแรงงาน เช่น ยาเสพติด ไข้หวัด โรคติดต่อ อาชญากรรม จะตัดสินใจจ้างแรงงานไทยมากกว่าแรงงานต่างด้าว

### ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ผู้ประกอบการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ผู้ประกอบการที่มีเพศแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยแตกต่างกัน

$H_0$ : ผู้ประกอบการที่มีเพศแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ผู้ประกอบการที่มีเพศแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-16 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ

การตัดสินใจจ้างแรงงานไทย	เพศ	n	$\bar{X}$	SD	t	P-value
ด้านนโยบายการจัดการของผู้ประกอบการ	ชาย	202	3.61	0.84	.065	.948
	หญิง	198	3.61	0.80		
ด้านคุณสมบัติของแรงงาน	ชาย	202	4.07	0.61	.236	.814
	หญิง	198	4.08	0.58		
ด้านการขาดแคลนแรงงาน	ชาย	202	3.90	0.67	.190	.849
	หญิง	198	3.88	0.62		
ด้านลักษณะงาน	ชาย	202	4.06	0.60	.189	.850
	หญิง	198	4.05	0.61		
ด้านข้อบังคับและบทลงโทษทางกฎหมาย	ชาย	202	4.02	0.57	1.244	.214
	หญิง	198	4.10	0.66		
ด้านปัจจัยทางด้านสังคมและการเมือง	ชาย	202	4.10	0.66	2.457	.014*
	หญิง	198	4.27	0.67		

\* P-value  $\leq$  0.05

จากตารางที่ 4-16 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศของผู้ประกอบการ โดยใช้สถิติ Independent Simple t-test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ผลการทดสอบพบว่า ผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีที่มีเพศแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้าง



แรงงานไทยแตกต่างกัน ในด้านปัจจัยทางด้านสังคมและการเมือง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยผู้ประกอบการเพศหญิงที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยทางด้านสังคมและการเมืองจะตัดสินใจจ้างแรงงานไทยมากกว่า

สมมติฐานที่ 1.2 ผู้ประกอบการที่มีอายุแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยแตกต่างกัน

$H_0$ : ผู้ประกอบการที่มีอายุแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ผู้ประกอบการที่มีอายุแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม มีการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยแตกต่างจากกลุ่มอื่น

ตารางที่ 4-17 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ

การตัดสินใจจ้างแรงงานไทย	อายุ	n	$\bar{X}$	SD	F	P-value
ด้านนโยบายการจัดการของ ผู้ประกอบการ	ต่ำกว่า 25 ปี	26	3.77	1.05	.725	.575
	25-35 ปี	108	3.67	0.74		
	36-45 ปี	106	3.60	0.82		
	46-55 ปี	131	3.56	0.84		
	มากกว่า 55 ปีขึ้นไป	29	3.47	0.78		
ด้านคุณสมบัติของแรงงาน	ต่ำกว่า 25 ปี	26	3.96	0.72	1.086	.363
	25-35 ปี	108	4.10	0.57		
	36-45 ปี	106	4.00	0.63		
	46-55 ปี	131	4.12	0.55		
	มากกว่า 55 ปีขึ้นไป	29	4.16	0.58		
ด้านการขาดแคลนแรงงาน	ต่ำกว่า 25 ปี	26	4.02	0.56	1.280	.277
	25-35 ปี	108	3.79	0.63		
	36-45 ปี	106	3.92	0.66		
	46-55 ปี	131	3.94	0.64		
	มากกว่า 55 ปีขึ้นไป	29	3.83	0.64		

ตารางที่ 4-17 (ต่อ)

การตัดสินใจจ้างแรงงานไทย		n	$\bar{X}$	SD	F	P-value
ด้านลักษณะงาน	ต่ำกว่า 25 ปี	26	4.21	0.70	1.286	.275
	25-35 ปี	108	4.03	0.56		
	36-45 ปี	106	4.08	0.64		
	46-55 ปี	131	4.07	0.60		
	มากกว่า 55 ปีขึ้นไป	29	3.86	0.55		
ด้านข้อบังคับและบทลงโทษ ทางกฎหมาย	ต่ำกว่า 25 ปี	26	4.00	0.69	1.850	.118
	25-35 ปี	108	4.15	0.61		
	36-45 ปี	106	4.06	0.59		
	46-55 ปี	131	4.05	0.58		
	มากกว่า 55 ปีขึ้นไป	29	3.81	0.72		
ด้านปัจจัยทางด้านสังคมและ การเมือง	ต่ำกว่า 25 ปี	26	4.21	0.59	.482	.749
	25-35 ปี	108	4.23	0.70		
	36-45 ปี	106	4.22	0.67		
	46-55 ปี	131	4.13	0.67		
	มากกว่า 55 ปีขึ้นไป	29	4.14	0.65		

จากตารางที่ 4-17 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุของผู้ประกอบการ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ผลการทดสอบ พบว่าผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีที่มีอายุแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 ผู้ประกอบการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยแตกต่างกัน

$H_0$ : ผู้ประกอบการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ผู้ประกอบการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม มีการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยแตกต่างจากกลุ่มอื่น

ตารางที่ 4-18 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

การตัดสินใจจ้างแรงงานไทย	ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	SD	F	P-value
ด้านนโยบายการจัดการของผู้ประกอบการ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	90	3.67	0.75	.375	.687
	ปริญญาตรี	282	3.59	0.83		
	สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป	28	3.63	0.92		
ด้านคุณสมบัติของแรงงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	90	4.07	0.56	.139	.870
	ปริญญาตรี	282	4.08	0.61		
	สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป	28	4.02	0.57		
ด้านการขาดแคลนแรงงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	90	3.87	0.64	.474	.623
	ปริญญาตรี	282	3.89	0.63		
	สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป	28	4.00	0.73		
ด้านลักษณะงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	90	4.11	0.47	.887	.413
	ปริญญาตรี	282	4.03	0.64		
	สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป	28	4.14	0.62		
ด้านข้อบังคับและบทลงโทษทางกฎหมาย	ต่ำกว่าปริญญาตรี	90	4.07	0.59	.214	.807
	ปริญญาตรี	282	4.05	0.63		
	สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป	28	4.13	0.46		
ด้านปัจจัยทางด้านสังคมและการเมือง	ต่ำกว่าปริญญาตรี	90	4.14	0.67	.681	.507
	ปริญญาตรี	282	4.21	0.66		
	สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป	28	4.09	0.82		

จากตารางที่ 4-18 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ประกอบการ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ผลการทดสอบ พบว่า ผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ผู้ประกอบการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยแตกต่างกัน

$H_0$ : ผู้ประกอบการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ผู้ประกอบการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม มีการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยแตกต่างจากกลุ่มอื่น

ตารางที่ 4-19 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

การตัดสินใจจ้าง แรงงานไทย	รายได้ต่อเดือน	n	$\bar{X}$	SD	F	P-value
ด้านนโยบายการจัดการของ ผู้ประกอบการ	ต่ำกว่า 20,000 บาท	24	3.56	0.77	.960	.429
	20,001 - 30,000 บาท	111	3.63	0.79		
	30,001 - 40,000 บาท	102	3.49	0.86		
	40,001 - 50,000 บาท	116	3.66	0.82		
	50,001 บาทขึ้นไป	47	3.72	0.82		
ด้านคุณสมบัติของแรงงาน	ต่ำกว่า 20,000 บาท	24	4.08	0.67	1.677	.155
	20,001 - 30,000 บาท	111	4.01	0.60		
	30,001 - 40,000 บาท	102	4.00	0.58		
	40,001 - 50,000 บาท	116	4.16	0.59		
	50,001 บาทขึ้นไป	47	4.18	0.52		

ตารางที่ 4-19 (ต่อ)

การตัดสินใจจ้างแรงงานไทย	รายได้ต่อเดือน	n	$\bar{X}$	SD	F	P-value
ด้านการขาดแคลนแรงงาน	ต่ำกว่า 20,000 บาท	24	4.02	0.54	.560	.692
	20,001 - 30,000 บาท	111	3.88	0.68		
	30,001 - 40,000 บาท	102	3.83	0.64		
	40,001 - 50,000 บาท	116	3.92	0.64		
	50,001 บาทขึ้นไป	47	3.89	0.61		
ด้านลักษณะงาน	ต่ำกว่า 20,000 บาท	24	4.17	0.58	1.176	.321
	20,001 - 30,000 บาท	111	4.05	0.68		
	30,001 - 40,000 บาท	102	4.05	0.62		
	40,001 - 50,000 บาท	116	4.09	0.52		
	50,001 บาทขึ้นไป	47	3.89	0.58		
ด้านข้อบังคับและบทลงโทษทางกฎหมาย	ต่ำกว่า 20,000 บาท	24	4.17	0.43	.259	.904
	20,001 - 30,000 บาท	111	4.06	0.62		
	30,001 - 40,000 บาท	102	4.05	0.72		
	40,001 - 50,000 บาท	116	4.06	0.59		
	50,001 บาทขึ้นไป	47	4.01	0.48		
ด้านปัจจัยทางด้านสังคมและการเมือง	ต่ำกว่า 20,000 บาท	24	4.23	0.66	.186	.946
	20,001 - 30,000 บาท	111	4.20	0.70		
	30,001 - 40,000 บาท	102	4.14	0.71		
	40,001 - 50,000 บาท	116	4.20	0.63		
	50,001 บาทขึ้นไป	47	4.19	0.63		

จากตารางที่ 4-19 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้ต่อเดือนของผู้ประกอบการ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ผลการทดสอบ พบว่า ผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 ผู้ประกอบการที่มีประเภทกิจการแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยแตกต่างกัน

$H_0$ : ผู้ประกอบการที่มีประเภทกิจการแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ผู้ประกอบการที่มีประเภทกิจการแตกต่างกัน อย่างน้อย 1 กลุ่ม มีการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยแตกต่างจากกลุ่มอื่น

ตารางที่ 4-20 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทกิจการ

การตัดสินใจจ้างแรงงานไทย	ประเภทกิจการ	n	$\bar{X}$	SD	F	P-value
ด้านนโยบายการจัดการของผู้ประกอบการ	เจ้าของคนเดียว	170	3.73	0.85	3.199	.042*
	ห้างหุ้นส่วนจำกัด	120	3.55	0.75		
	บริษัท	110	3.50	0.82		
ด้านคุณสมบัติของแรงงาน	เจ้าของคนเดียว	170	4.10	0.61	.387	.679
	ห้างหุ้นส่วนจำกัด	120	4.07	0.61		
	บริษัท	110	4.04	0.55		
ด้านการขาดแคลนแรงงาน	เจ้าของคนเดียว	170	3.86	0.64	.880	.415
	ห้างหุ้นส่วนจำกัด	120	3.95	0.61		
	บริษัท	110	3.87	0.68		
ด้านลักษณะงาน	เจ้าของคนเดียว	170	4.04	0.66	.158	.854
	ห้างหุ้นส่วนจำกัด	120	4.08	0.56		
	บริษัท	110	4.06	0.57		
ด้านข้อบังคับและบทลงโทษทางกฎหมาย	เจ้าของคนเดียว	170	4.02	0.67	.555	.575
	ห้างหุ้นส่วนจำกัด	120	4.10	0.59		
	บริษัท	110	4.06	0.55		
ด้านปัจจัยทางด้านสังคมและการเมือง	เจ้าของคนเดียว	170	4.16	0.67	.178	.837
	ห้างหุ้นส่วนจำกัด	120	4.21	0.67		
	บริษัท	110	4.19	0.68		

\* P-value < 0.05

จากตารางที่ 4-20 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทกิจการของผู้ประกอบการ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ผลการทดสอบ พบว่า ผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีที่มีประเภทกิจการแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยแตกต่างกัน

ดังนั้นจึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้การทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตารางที่ 4-21

ตารางที่ 4-21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการ ด้านนโยบายการจัดการของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ที่มีประเภทกิจการแตกต่างกัน

ประเภทกิจการ	$\bar{X}$	เจ้าของคนเดียว	ห้างหุ้นส่วนจำกัด	บริษัท
เจ้าของคนเดียว	3.73	-	.18	.23(*)
ห้างหุ้นส่วนจำกัด	3.55			.05
บริษัท	3.50			

\* P-value < 0.05

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างผู้ประกอบการที่มีประเภทกิจการเจ้าของคนเดียวและบริษัท พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ .02 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า การตัดสินใจจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการที่มีประเภทกิจการเป็นเจ้าของคนเดียว สูงกว่าผู้ประกอบการที่มีประเภทกิจการเป็นบริษัท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.23

สมมติฐานที่ 1.6 ผู้ประกอบการที่มีจำนวนพนักงานแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยแตกต่างกัน

$H_0$ : ผู้ประกอบการที่มีจำนวนพนักงานแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ผู้ประกอบการที่มีจำนวนพนักงานแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม มีการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยแตกต่างจากกลุ่มอื่น

ตารางที่ 4-22 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการ ในเขต  
อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามจำนวนพนักงาน

การตัดสินใจจ้างแรงงานไทย	จำนวนพนักงาน	n	$\bar{X}$	SD	F	P-value
ด้านนโยบายการจัดการของ ผู้ประกอบการ	ต่ำกว่า 5 คน	65	3.67	0.77	.518	.670
	5-10 คน	132	3.62	0.85		
	11-15 คน	65	3.50	0.86		
	มากกว่า 15 คนขึ้นไป	138	3.62	0.79		
ด้านคุณสมบัติของแรงงาน	ต่ำกว่า 5 คน	65	4.12	0.53	1.466	.223
	5-10 คน	132	4.03	0.63		
	11-15 คน	65	3.98	0.64		
	มากกว่า 15 คนขึ้นไป	138	4.14	0.55		
ด้านการขาดแคลนแรงงาน	ต่ำกว่า 5 คน	65	3.82	0.62	1.164	.323
	5-10 คน	132	3.86	0.63		
	11-15 คน	65	4.01	0.64		
	มากกว่า 15 คนขึ้นไป	138	3.90	0.66		
ด้านลักษณะงาน	ต่ำกว่า 5 คน	65	4.05	0.68	1.273	.283
	5-10 คน	132	4.08	0.59		
	11-15 คน	65	4.15	0.60		
	มากกว่า 15 คนขึ้นไป	138	3.99	0.57		
ด้านข้อบังคับและบทลงโทษ ทางกฎหมาย	ต่ำกว่า 5 คน	65	4.02	0.59	1.410	.239
	5-10 คน	132	4.00	0.68		
	11-15 คน	65	4.18	0.51		
	มากกว่า 15 คนขึ้นไป	138	4.07	0.60		
ด้านปัจจัยทางด้านสังคมและ การเมือง	ต่ำกว่า 5 คน	65	4.19	0.67	.624	.600
	5-10 คน	132	4.24	0.63		
	11-15 คน	65	4.12	0.64		
	มากกว่า 15 คนขึ้นไป	138	4.16	0.72		



จากตารางที่ 4-22 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามจำนวนพนักงานของผู้ประกอบการ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ผลการทดสอบ พบว่า ผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีที่มีจำนวนพนักงานแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7 ผู้ประกอบการที่มีระยะเวลาประกอบกิจการแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยแตกต่างกัน

$H_0$ : ผู้ประกอบการที่มีระยะเวลาประกอบกิจการแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ผู้ประกอบการที่มีระยะเวลาประกอบกิจการแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม มีการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยแตกต่างจากกลุ่มอื่น

ตารางที่ 4-23 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาประกอบกิจการ

การตัดสินใจจ้างแรงงานไทย	ระยะเวลาประกอบกิจการ	n	$\bar{X}$	SD	F	P-value
ด้านนโยบายการจัดการของผู้ประกอบการ	ต่ำกว่า 1 ปี	18	3.89	0.81	.930	.426
	1-5 ปี	111	3.59	0.89		
	6-10 ปี	142	3.63	0.80		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	129	3.56	0.77		
ด้านคุณสมบัติของแรงงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	18	3.94	0.59	1.046	.372
	1-5 ปี	111	4.15	0.56		
	6-10 ปี	142	4.06	0.64		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	129	4.04	0.56		
ด้านการขาดแคลนแรงงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	18	4.00	0.57	.434	.729
	1-5 ปี	111	3.93	0.63		
	6-10 ปี	142	3.86	0.61		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	129	3.88	0.69		

ตารางที่ 4-23 (ต่อ)

การตัดสินใจจ้างแรงงานไทย	ระยะเวลาประกอบกิจการ	n	$\bar{X}$	SD	F	P-value
ด้านลักษณะงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	18	4.36	0.41	2.016	.111
	1-5 ปี	111	4.09	0.59		
	6-10 ปี	142	4.04	0.58		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	129	4.00	0.65		
ด้านข้อบังคับและบทลงโทษทางกฎหมาย	ต่ำกว่า 1 ปี	18	4.33	0.49	1.530	.206
	1-5 ปี	111	4.01	0.58		
	6-10 ปี	142	4.04	0.64		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	129	4.08	0.62		
ด้านปัจจัยทางด้านสังคมและการเมือง	ต่ำกว่า 1 ปี	18	4.17	0.51	.457	.713
	1-5 ปี	111	4.24	0.62		
	6-10 ปี	142	4.14	0.67		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	129	4.18	0.73		

จากตารางที่ 4-23 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาประกอบกิจการของผู้ประกอบการ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ผลการทดสอบ พบว่า ผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีที่มีระยะเวลาประกอบกิจการแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.8 ผู้ประกอบการที่มีรูปแบบการดำเนินธุรกิจแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยแตกต่างกัน

$H_0$ : ผู้ประกอบการที่มีรูปแบบการดำเนินธุรกิจแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ผู้ประกอบการที่มีรูปแบบการดำเนินธุรกิจแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม มีการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยแตกต่างจากกลุ่มอื่น

ตารางที่ 4-24 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการ ในเขต  
อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรูปแบบการดำเนินธุรกิจ

การตัดสินใจจ้างแรงงานไทย	รูปแบบ การดำเนินธุรกิจ	n	$\bar{X}$	SD	F	P-value
ด้านนโยบายการจัดการของ ผู้ประกอบการ	ผลิตสินค้า	73	3.69	0.82	.435	.728
	ให้บริการ	170	3.58	0.80		
	ซื้อมาขายไป	83	3.64	0.81		
	(ตัวแทนจำหน่าย)					
ด้านคุณสมบัติของแรงงาน	ก่อสร้าง	74	3.57	0.88	.739	.529
	ผลิตสินค้า	73	4.08	0.62		
	ให้บริการ	170	4.09	0.51		
	ซื้อมาขายไป	83	4.03	0.60		
ด้านการขาดแคลนแรงงาน	(ตัวแทนจำหน่าย)				30.662	.000**
	ก่อสร้าง	74	4.15	0.63		
	ผลิตสินค้า	73	3.99	0.62		
	ให้บริการ	170	4.06	0.56		
ด้านลักษณะงาน	ซื้อมาขายไป	83	3.35	0.49	5.467	.001**
	(ตัวแทนจำหน่าย)					
	ก่อสร้าง	74	4.00	0.67		
	ผลิตสินค้า	73	4.06	0.53		
ด้านข้อบังคับและบทลงโทษ ทางกฎหมาย	ให้บริการ	170	4.07	0.62	.210	.889
	ซื้อมาขายไป	83	4.21	0.51		
	(ตัวแทนจำหน่าย)					
	ก่อสร้าง	74	3.83	0.67		
ด้านข้อบังคับและบทลงโทษ ทางกฎหมาย	ผลิตสินค้า	73	4.08	0.68	.210	.889
	ให้บริการ	170	4.03	0.62		
	ซื้อมาขายไป	83	4.08	0.64		
	(ตัวแทนจำหน่าย)					
ด้านข้อบังคับและบทลงโทษ ทางกฎหมาย	ก่อสร้าง	74	4.07	0.50	.210	.889

ตารางที่ 4-24 (ต่อ)

การตัดสินใจจ้างแรงงานไทย	รูปแบบ การดำเนินธุรกิจ	n	$\bar{X}$	SD	F	P-value
ด้านปัจจัยทางด้านสังคมและ การเมือง	ผลิตสินค้า	73	4.10	0.68	2.745	.043*
	ให้บริการ	170	4.15	0.71		
	ซื้อมาขายไป (ตัวแทนจำหน่าย)	83	4.37	0.53		
	ก่อสร้าง	74	4.16	0.69		

\* P-value &lt; 0.05

\*\* P-value &lt; 0.01

จากตารางที่ 4-24 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรูปแบบการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ผลการทดสอบ พบว่า ผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีที่มีรูปแบบการดำเนินธุรกิจแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยแตกต่างกัน ในด้านการขาดแคลนแรงงาน ด้านลักษณะงาน และด้านปัจจัยทางด้านสังคมและการเมือง

ดังนั้นจึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้การทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตารางที่ 4-25

ตารางที่ 4-25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการด้านการขาดแคลนแรงงาน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ที่มีรูปแบบการดำเนินธุรกิจแตกต่างกัน

ด้านการขาดแคลน แรงงาน	$\bar{X}$	ผลิตสินค้า	ให้บริการ	ซื้อมาขายไป (ตัวแทนจำหน่าย)	ก่อสร้าง
ผลิตสินค้า	3.99	-	-.07	.64(*)	-.01
ให้บริการ	4.06			.71(*)	.06
ซื้อมาขายไป (ตัวแทนจำหน่าย)	3.35				-.65(*)
ก่อสร้าง	4.00				

\* P-value < 0.05

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างผู้ประกอบการที่มีรูปแบบการดำเนินธุรกิจผลิตสินค้า และซื้อมาขายไป (ตัวแทนจำหน่าย) พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ .00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า การตัดสินใจจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการที่มีรูปแบบการดำเนินธุรกิจผลิตสินค้ามีสูงกว่าผู้ประกอบการที่มีรูปแบบการดำเนินธุรกิจซื้อมาขายไป (ตัวแทนจำหน่าย) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.64

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างผู้ประกอบการที่มีรูปแบบการดำเนินธุรกิจให้บริการและซื้อมาขายไป (ตัวแทนจำหน่าย) พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ .00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า การตัดสินใจจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการที่มีรูปแบบการดำเนินธุรกิจให้บริการมีสูงกว่าผู้ประกอบการที่มีรูปแบบการดำเนินธุรกิจซื้อมาขายไป (ตัวแทนจำหน่าย) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.71

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างผู้ประกอบการที่มีรูปแบบการดำเนินธุรกิจซื้อมาขายไป (ตัวแทนจำหน่าย) และก่อสร้าง พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ .00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า การตัดสินใจจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการที่มีรูปแบบการดำเนินธุรกิจซื้อมาขายไป (ตัวแทนจำหน่าย) มีต่ำกว่าผู้ประกอบการที่มีรูปแบบการดำเนินธุรกิจก่อสร้าง โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.64

ตารางที่ 4-26 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการ  
ด้านลักษณะงาน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ที่มีรูปแบบการดำเนินธุรกิจ  
แตกต่างกัน

ด้านลักษณะงาน	$\bar{X}$	ผลิตสินค้า	ให้บริการ	ซื้อมาขายไป (ตัวแทนจำหน่าย)	ก่อสร้าง
ผลิตสินค้า	4.06	-	-0.1	-0.15	.23(*)
ให้บริการ	4.07			-0.14	.24(*)
ซื้อมาขายไป (ตัวแทนจำหน่าย)	4.21				.38(*)
ก่อสร้าง	3.83				

\* P-value < 0.05

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างผู้ประกอบการที่มีรูปแบบการดำเนินธุรกิจผลิต  
สินค้าและก่อสร้าง พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ .02 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า การตัดสินใจ  
จ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการที่มีรูปแบบการดำเนินธุรกิจผลิตสินค้านั้นมีสูงกว่าผู้ประกอบการที่  
มีรูปแบบการดำเนินธุรกิจก่อสร้าง โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.23

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างผู้ประกอบการที่มีรูปแบบการดำเนินธุรกิจให้  
บริการและก่อสร้าง พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ .00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า  
การตัดสินใจจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการที่มีรูปแบบการดำเนินธุรกิจให้บริการมีสูงกว่า  
ผู้ประกอบการที่มีรูปแบบการดำเนินธุรกิจก่อสร้าง โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.24

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างผู้ประกอบการที่มีรูปแบบการดำเนินธุรกิจซื้อ  
มาขายไป (ตัวแทนจำหน่าย) และก่อสร้าง พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ .00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05  
หมายความว่า การตัดสินใจจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการที่มีรูปแบบการดำเนินธุรกิจซื้อ  
มาขายไป (ตัวแทนจำหน่าย) มีสูงกว่าผู้ประกอบการที่มีรูปแบบการดำเนินธุรกิจก่อสร้าง โดยมีผลต่าง  
ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.38

ตารางที่ 4-27 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการ  
ด้านปัจจัยทางด้านสังคม และการเมือง ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ที่มีรูปแบบ  
การดำเนินธุรกิจแตกต่างกัน

ด้านปัจจัยทางด้านสังคม และการเมือง	$\bar{X}$	ผลิตสินค้า	ให้บริการ	ซื้อมาขายไป (ตัวแทนจำหน่าย)	ก่อสร้าง
ผลิตสินค้า	4.10	-	-0.05	-0.27(*)	-0.06
ให้บริการ	4.15			-0.22(*)	-0.01
ซื้อมาขายไป (ตัวแทนจำหน่าย)	4.37				.21(*)
ก่อสร้าง	4.16				

\* P-value < 0.05

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างผู้ประกอบการที่มีรูปแบบการดำเนินธุรกิจผลิต  
สินค้า และซื้อมาขายไป (ตัวแทนจำหน่าย) พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ .01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05  
หมายความว่า การตัดสินใจจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการที่มีรูปแบบการดำเนินธุรกิจผลิต  
สินค้านี้มีต่ำกว่าผู้ประกอบการที่มีรูปแบบการดำเนินธุรกิจซื้อมาขายไป (ตัวแทนจำหน่าย) โดยมี  
ผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.27

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างผู้ประกอบการที่มีรูปแบบการดำเนินธุรกิจ  
ให้บริการ และซื้อมาขายไป (ตัวแทนจำหน่าย) พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ .01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05  
หมายความว่า การตัดสินใจจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการที่มีรูปแบบการดำเนินธุรกิจ  
ให้บริการมีต่ำกว่าผู้ประกอบการที่มีรูปแบบการดำเนินธุรกิจซื้อมาขายไป (ตัวแทนจำหน่าย) โดยมี  
ผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.22

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างผู้ประกอบการที่มีรูปแบบการดำเนินธุรกิจซื้อ  
มาขายไป (ตัวแทนจำหน่าย) และก่อสร้าง พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ .04 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05  
หมายความว่า การตัดสินใจจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการที่มีรูปแบบการดำเนินธุรกิจซื้อ  
มาขายไป (ตัวแทนจำหน่าย) มีสูงกว่าผู้ประกอบการที่มีรูปแบบการดำเนินธุรกิจก่อสร้าง โดยมีผลต่าง  
ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.21

สมมติฐานที่ 2 ผู้ประกอบการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 ผู้ประกอบการที่มีเพศแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

$H_0$ : ผู้ประกอบการที่มีเพศแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ผู้ประกอบการที่มีเพศแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-28 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ

การตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว	เพศ	n	$\bar{X}$	SD	t	P-value
ด้านนโยบายการจัดการของผู้ประกอบการ	ชาย	202	3.88	0.60	.639	.523
	หญิง	198	3.84	0.58		
ด้านคุณสมบัติของแรงงาน	ชาย	202	4.34	0.53	.716	.474
	หญิง	198	4.30	0.55		
ด้านการขาดแคลนแรงงาน	ชาย	202	4.04	0.61	.107	.915
	หญิง	198	4.03	0.67		
ด้านลักษณะงาน	ชาย	202	3.88	0.60	1.624	.105
	หญิง	198	3.97	0.55		
ด้านข้อบังคับและบทลงโทษทางกฎหมาย	ชาย	202	4.11	0.64	.634	.527
	หญิง	198	4.15	0.54		
ด้านปัจจัยทางด้านสังคมและการเมือง	ชาย	202	3.85	0.62	1.065	.288
	หญิง	198	3.78	0.62		

จากตารางที่ 4-28 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศของผู้ประกอบการ โดยใช้สถิติ Independent Simple t-Test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ผลการทดสอบพบว่า ผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีที่มีเพศแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวไม่แตกต่างกันในทุกด้าน



สมมติฐานที่ 2.2 ผู้ประกอบการที่มีอายุแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

$H_0$ : ผู้ประกอบการที่มีอายุแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ผู้ประกอบการที่มีอายุแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม มีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างจากกลุ่มอื่น

ตารางที่ 4-29 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ

การตัดสินใจจ้าง แรงงานต่างด้าว	อายุ	n	$\bar{X}$	SD	F	P-value
ด้านนโยบายการจัดการของ ผู้ประกอบการ	ต่ำกว่า 25 ปี	26	3.90	0.45	.210	.933
	25-35 ปี	108	3.87	0.64		
	36-45 ปี	106	3.84	0.56		
	46-55 ปี	131	3.88	0.62		
	มากกว่า 55 ปีขึ้นไป	29	3.79	0.53		
ด้านคุณสมบัติของแรงงาน	ต่ำกว่า 25 ปี	26	4.50	0.47	2.237	.064
	25-35 ปี	108	4.40	0.46		
	36-45 ปี	106	4.30	0.58		
	46-55 ปี	131	4.24	0.57		
	มากกว่า 55 ปีขึ้นไป	29	4.26	0.53		
ด้านการขาดแคลนแรงงาน	ต่ำกว่า 25 ปี	26	3.94	0.64	.273	.896
	25-35 ปี	108	4.06	0.68		
	36-45 ปี	106	4.06	0.63		
	46-55 ปี	131	4.01	0.63		
	มากกว่า 55 ปีขึ้นไป	29	4.05	0.59		

ตารางที่ 4-29 (ต่อ)

การตัดสินใจจ้าง แรงงานต่างด้าว	อายุ	n	$\bar{X}$	SD	F	P-value
ด้านลักษณะงาน	ต่ำกว่า 25 ปี	26	4.00	0.47	.820	.513
	25-35 ปี	108	3.98	0.55		
	36-45 ปี	106	3.92	0.61		
	46-55 ปี	131	3.85	0.60		
	มากกว่า 55 ปีขึ้นไป	29	3.95	0.56		
ด้านข้อบังคับและบทลงโทษ ทางกฎหมาย	ต่ำกว่า 25 ปี	26	4.15	0.52	.290	.884
	25-35 ปี	108	4.18	0.58		
	36-45 ปี	106	4.09	0.61		
	46-55 ปี	131	4.11	0.61		
	มากกว่า 55 ปีขึ้นไป	29	4.14	0.60		
ด้านปัจจัยทางด้านสังคมและ การเมือง	ต่ำกว่า 25 ปี	26	3.81	0.71	1.756	.137
	25-35 ปี	108	3.90	0.61		
	36-45 ปี	106	3.83	0.61		
	46-55 ปี	131	3.79	0.60		
	มากกว่า 55 ปีขึ้นไป	29	3.57	0.70		

จากตารางที่ 4-29 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุของผู้ประกอบการ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ผลการทดสอบ พบว่า ผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีที่มีอายุแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 ผู้ประกอบการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

$H_0$ : ผู้ประกอบการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ผู้ประกอบการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน อย่างน้อย 1 กลุ่ม มีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างจากกลุ่มอื่น

ตารางที่ 4-30 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

การตัดสินใจจ้าง แรงงานต่างด้าว	ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	SD	F	P-value
ด้านนโยบายการจัดการ ของผู้ประกอบการ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	90	3.93	0.60	.780	.459
	ปริญญาตรี	282	3.85	0.60		
	สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป	28	3.80	0.46		
ด้านคุณสมบัติของ แรงงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	90	4.40	0.49	1.363	.257
	ปริญญาตรี	282	4.29	0.55		
	สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป	28	4.29	0.62		
ด้านการขาดแคลนแรงงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	90	4.01	0.62	.134	.874
	ปริญญาตรี	282	4.04	0.64		
	สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป	28	4.02	0.70		
ด้านลักษณะงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	90	3.94	0.60	.409	.665
	ปริญญาตรี	282	3.91	0.57		
	สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป	28	4.00	0.59		
ด้านข้อบังคับและ บทลงโทษทางกฎหมาย	ต่ำกว่าปริญญาตรี	90	4.14	0.62	1.751	.175
	ปริญญาตรี	282	4.15	0.57		
	สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป	28	3.93	0.69		
ด้านปัจจัยทางด้านสังคม และการเมือง	ต่ำกว่าปริญญาตรี	90	3.74	0.64	1.421	.243
	ปริญญาตรี	282	3.82	0.62		
	สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป	28	3.96	0.54		

จากตารางที่ 4-30 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ประกอบการ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ผลการทดสอบพบว่า ผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4 ผู้ประกอบการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

$H_0$ : ผู้ประกอบการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ผู้ประกอบการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน อย่างน้อย 1 กลุ่ม มีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างจากกลุ่มอื่น

ตารางที่ 4-31 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

การตัดสินใจจ้าง แรงงานต่างด้าว	รายได้ต่อเดือน	n	$\bar{X}$	SD	F	P-value
ด้านนโยบายการจัดการของ ผู้ประกอบการ	ต่ำกว่า 20,000 บาท	24	3.83	0.60	.103	.981
	20,001 - 30,000 บาท	111	3.86	0.58		
	30,001 - 40,000 บาท	102	3.84	0.65		
	40,001 - 50,000 บาท	116	3.88	0.57		
	50,001 บาทขึ้นไป	47	3.89	0.54		
ด้านคุณสมบัติของแรงงาน	ต่ำกว่า 20,000 บาท	24	4.52	0.38	1.454	.215
	20,001 - 30,000 บาท	111	4.32	0.56		
	30,001 - 40,000 บาท	102	4.25	0.52		
	40,001 - 50,000 บาท	116	4.35	0.57		
	50,001 บาทขึ้นไป	47	4.28	0.51		

ตารางที่ 4-31 (ต่อ)

การตัดสินใจจ้าง แรงงานต่างด้าว	รายได้ต่อเดือน	n	$\bar{X}$	SD	F	P-value
ด้านการขาดแคลนแรงงาน	ต่ำกว่า 20,000 บาท	24	3.98	0.56	.814	.517
	20,001 - 30,000 บาท	111	4.11	0.64		
	30,001 - 40,000 บาท	102	4.00	0.65		
	40,001 - 50,000 บาท	116	4.04	0.62		
	50,001 บาทขึ้นไป	47	3.93	0.71		
ด้านลักษณะงาน	ต่ำกว่า 20,000 บาท	24	3.85	0.45	.249	.910
	20,001 - 30,000 บาท	111	3.94	0.58		
	30,001 - 40,000 บาท	102	3.95	0.57		
	40,001 - 50,000 บาท	116	3.89	0.56		
	50,001 บาทขึ้นไป	47	3.94	0.69		
ด้านข้อบังคับและบทลงโทษ ทางกฎหมาย	ต่ำกว่า 20,000 บาท	24	4.25	0.57	.760	.552
	20,001 - 30,000 บาท	111	4.07	0.56		
	30,001 - 40,000 บาท	102	4.10	0.63		
	40,001 - 50,000 บาท	116	4.16	0.61		
	50,001 บาทขึ้นไป	47	4.19	0.58		
ด้านปัจจัยทางด้านสังคม และการเมือง	ต่ำกว่า 20,000 บาท	24	3.92	0.52	.490	.743
	20,001 - 30,000 บาท	111	3.86	0.61		
	30,001 - 40,000 บาท	102	3.76	0.60		
	40,001 - 50,000 บาท	116	3.82	0.66		
	50,001 บาทขึ้นไป	47	3.78	0.65		

จากตารางที่ 4-31 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้ต่อเดือนของผู้ประกอบการ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ผลการทดสอบพบว่า ผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.5 ผู้ประกอบการที่มีประเภทกิจการแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

$H_0$ : ผู้ประกอบการที่มีประเภทกิจการแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ผู้ประกอบการที่มีประเภทกิจการแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม มีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างจากกลุ่มอื่น

ตารางที่ 4-32 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทกิจการ

การตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว	ประเภทกิจการ	n	$\bar{X}$	SD	F	P-value
ด้านนโยบายการจัดการของผู้ประกอบการ	เจ้าของคนเดียว	170	3.83	0.55	.402	.669
	ห้างหุ้นส่วนจำกัด	120	3.89	0.61		
	บริษัท	110	3.88	0.62		
ด้านคุณสมบัติของแรงงาน	เจ้าของคนเดียว	170	4.31	0.54	.142	.868
	ห้างหุ้นส่วนจำกัด	120	4.34	0.56		
	บริษัท	110	4.30	0.52		
ด้านการขาดแคลนแรงงาน	เจ้าของคนเดียว	170	4.04	0.63	2.186	.114
	ห้างหุ้นส่วนจำกัด	120	4.12	0.68		
	บริษัท	110	3.94	0.6		
ด้านลักษณะงาน	เจ้าของคนเดียว	170	3.94	0.54	.155	.857
	ห้างหุ้นส่วนจำกัด	120	3.91	0.62		
	บริษัท	110	3.91	0.6		
ด้านข้อบังคับและบทลงโทษทางกฎหมาย	เจ้าของคนเดียว	170	4.09	0.65	1.406	.246
	ห้างหุ้นส่วนจำกัด	120	4.20	0.52		
	บริษัท	110	4.11	0.58		
ด้านปัจจัยทางด้านสังคมและการเมือง	เจ้าของคนเดียว	170	3.79	0.64	.404	.668
	ห้างหุ้นส่วนจำกัด	120	3.85	0.65		
	บริษัท	110	3.83	0.56		

จากตารางที่ 4-32 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทกิจการของผู้ประกอบการ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ผลการทดสอบพบว่า ผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีที่มีประเภทกิจการแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.6 ผู้ประกอบการที่มีจำนวนพนักงานแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

$H_0$ : ผู้ประกอบการที่มีจำนวนพนักงานแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ผู้ประกอบการที่มีจำนวนพนักงานแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม มีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างจากกลุ่มอื่น

ตารางที่ 4-33 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามจำนวนพนักงาน

การตัดสินใจจ้าง แรงงานต่างด้าว	จำนวนพนักงาน	n	$\bar{X}$	SD	F	P-value
ด้านนโยบายการจัดการของ ผู้ประกอบการ	ต่ำกว่า 5 คน	65	3.78	0.57	1.508	.212
	5-10 คน	132	3.81	0.59		
	11-15 คน	65	3.92	0.62		
	มากกว่า 15 คนขึ้นไป	138	3.93	0.58		
ด้านคุณสมบัติของแรงงาน	ต่ำกว่า 5 คน	65	4.31	0.62	.325	.807
	5-10 คน	132	4.35	0.52		
	11-15 คน	65	4.27	0.59		
	มากกว่า 15 คนขึ้นไป	138	4.32	0.5		
ด้านการขาดแคลนแรงงาน	ต่ำกว่า 5 คน	65	4.06	0.73	.853	.465
	5-10 คน	132	4.00	0.63		
	11-15 คน	65	4.14	0.65		
	มากกว่า 15 คนขึ้นไป	138	4.01	0.6		

ตารางที่ 4-33 (ต่อ)

การตัดสินใจจ้าง แรงงานต่างด้าว	จำนวนพนักงาน	n	$\bar{X}$	SD	F	P-value
ด้านลักษณะงาน	ต่ำกว่า 5 คน	65	3.89	0.61	2.106	.099
	5-10 คน	132	3.98	0.51		
	11-15 คน	65	4.02	0.51		
	มากกว่า 15 คนขึ้นไป	138	3.84	0.64		
ด้านข้อบังคับและบทลงโทษ ทางกฎหมาย	ต่ำกว่า 5 คน	65	4.13	0.52	.161	.923
	5-10 คน	132	4.11	0.6		
	11-15 คน	65	4.12	0.57		
	มากกว่า 15 คนขึ้นไป	138	4.16	0.63		
ด้านปัจจัยทางด้านสังคมและ การเมือง	ต่ำกว่า 5 คน	65	3.80	0.61	.563	.640
	5-10 คน	132	3.80	0.64		
	11-15 คน	65	3.91	0.61		
	มากกว่า 15 คนขึ้นไป	138	3.79	0.62		

จากตารางที่ 4-33 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามจำนวนพนักงานของผู้ประกอบการ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ผลการทดสอบ พบว่า ผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีที่มีจำนวนพนักงานแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.7 ผู้ประกอบการที่มีระยะเวลาประกอบกิจการแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

$H_0$ : ผู้ประกอบการที่มีระยะเวลาประกอบกิจการแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ผู้ประกอบการที่มีระยะเวลาประกอบกิจการแตกต่างกัน อย่างน้อย 1 กลุ่ม มีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างจากกลุ่มอื่น



ตารางที่ 4-34 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ  
ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาประกอบกิจการ

การตัดสินใจจ้าง แรงงานต่างด้าว	ระยะเวลาประกอบ กิจการ	n	$\bar{X}$	SD	F	P-value
ด้านนโยบายการจัดการของ ผู้ประกอบการ	ต่ำกว่า 1 ปี	18	4.03	0.58	2.796	.040*
	1-5 ปี	111	3.98	0.59		
	6-10 ปี	142	3.81	0.6		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	129	3.80	0.57		
ด้านคุณสมบัติของแรงงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	18	4.36	0.51	.099	.961
	1-5 ปี	111	4.33	0.49		
	6-10 ปี	142	4.31	0.58		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	129	4.31	0.55		
ด้านการขาดแคลนแรงงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	18	4.08	0.55	.641	.589
	1-5 ปี	111	3.96	0.66		
	6-10 ปี	142	4.05	0.61		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	129	4.07	0.66		
ด้านลักษณะงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	18	4.00	0.45	1.098	.350
	1-5 ปี	111	3.87	0.6		
	6-10 ปี	142	3.89	0.55		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	129	3.99	0.59		
ด้านข้อบังคับและบทลงโทษ ทางกฎหมาย	ต่ำกว่า 1 ปี	18	4.11	0.5	1.106	.346
	1-5 ปี	111	4.14	0.61		
	6-10 ปี	142	4.07	0.6		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	129	4.20	0.58		
ด้านปัจจัยทางด้านสังคมและ การเมือง	ต่ำกว่า 1 ปี	18	4.06	0.57	1.611	.186
	1-5 ปี	111	3.77	0.61		
	6-10 ปี	142	3.77	0.62		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	129	3.87	0.63		

\* P-value < 0.05

จากตารางที่ 4-34 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาประกอบกิจการของผู้ประกอบการ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ผลการทดสอบ พบว่า ผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีที่มีระยะเวลาประกอบกิจการแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

ดังนั้นจึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้การทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตารางที่ 4-35

ตารางที่ 4-35 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ด้านนโยบายการจัดการของผู้ประกอบการในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ที่มีระยะเวลาประกอบกิจการแตกต่างกัน

ด้านนโยบายการจัดการของผู้ประกอบการ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี		-	.05	.22	.23
1-5 ปี				.17(*)	.18(*)
6-10 ปี					.01
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป					

\* P-value < 0.05

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างผู้ประกอบการที่มีระยะเวลาประกอบกิจการ 1-5 ปี และ 6-10 ปี พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ .002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า การตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการที่มีระยะเวลาประกอบกิจการ 1-5 ปีมีสูงกว่าผู้ประกอบการที่มีระยะเวลาประกอบกิจการ 6-10 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.17

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างผู้ประกอบการที่มีระยะเวลาประกอบกิจการ 1-5 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ .02 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า การตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการที่มีระยะเวลาประกอบกิจการ 1-5 ปีมีสูงกว่าผู้ประกอบการที่มีระยะเวลาประกอบกิจการมากกว่า 10 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.18

สมมติฐานที่ 2.8 ผู้ประกอบการที่มีรูปแบบการดำเนินธุรกิจแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

$H_0$ : ผู้ประกอบการที่มีรูปแบบการดำเนินธุรกิจแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ผู้ประกอบการที่มีรูปแบบการดำเนินธุรกิจแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม มีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างจากกลุ่มอื่น

ตารางที่ 4-36 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรูปแบบการดำเนินธุรกิจ

การตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว	รูปแบบการดำเนินธุรกิจ	n	$\bar{X}$	SD	F	P-value
ด้านนโยบายการจัดการของผู้ประกอบการ	ผลิตสินค้า	73	3.85	0.67	.138	.937
	ให้บริการ	170	3.88	0.52		
	ซื้อมาขายไป	83	3.83	0.62		
	(ตัวแทนจำหน่าย)					
	ก่อสร้าง	74	3.88	0.65		
ด้านคุณสมบัติของแรงงาน	ผลิตสินค้า	73	4.36	0.52	.822	.482
	ให้บริการ	170	4.29	0.55		
	ซื้อมาขายไป	83	4.27	0.56		
	(ตัวแทนจำหน่าย)					
	ก่อสร้าง	74	4.39	0.51		
ด้านการขาดแคลนแรงงาน	ผลิตสินค้า	73	4.08	0.61	1.861	.136
	ให้บริการ	170	3.99	0.65		
	ซื้อมาขายไป	83	4.16	0.68		
	(ตัวแทนจำหน่าย)					
	ก่อสร้าง	74	3.95	0.58		

ตารางที่ 4-36 (ต่อ)

การตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว	รูปแบบการดำเนิน ธุรกิจ	n	$\bar{X}$	SD	F	P-value
ด้านลักษณะงาน	ผลิตสินค้า	73	3.97	0.58	.260	.854
	ให้บริการ	170	3.93	0.57		
	ซื้อมาขายไป	83	3.89	0.6		
	(ตัวแทนจำหน่าย)					
ด้านข้อบังคับและบทลงโทษทาง กฎหมาย	ก่อสร้าง	74	3.91	0.57	1.739	.159
	ผลิตสินค้า	73	4.04	0.69		
	ให้บริการ	170	4.11	0.58		
	ซื้อมาขายไป	83	4.13	0.53		
ด้านปัจจัยทางด้านสังคมและ การเมือง	(ตัวแทนจำหน่าย)				.020	.996
	ก่อสร้าง	74	4.26	0.57		
	ผลิตสินค้า	73	3.83	0.55		
	ให้บริการ	170	3.81	0.66		
	ซื้อมาขายไป	83	3.82	0.54		
	(ตัวแทนจำหน่าย)					
	ก่อสร้าง	74	3.80	0.68		

จากตารางที่ 4-36 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรูปแบบการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ผลการทดสอบ พบว่า ผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีที่มีรูปแบบการดำเนินธุรกิจแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ผู้ประกอบการมีการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

$H_0$ : ผู้ประกอบการมีการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ผู้ประกอบการมีการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-37 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว

การตัดสินใจจ้างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว		$\bar{X}$	SD	t	P-value
ด้านนโยบายการจัดการของผู้ประกอบการ	แรงงานไทย	3.61	.82	4.955	.000**
	แรงงานต่างด้าว	3.86	.59		
ด้านคุณสมบัติของแรงงาน	แรงงานไทย	4.07	.59	6.380	.000**
	แรงงานต่างด้าว	4.32	.54		
ด้านการขาดแคลนแรงงาน	แรงงานไทย	3.89	.64	3.703	.000**
	แรงงานต่างด้าว	4.03	.64		
ด้านลักษณะงาน	แรงงานไทย	4.05	.60	3.240	.001**
	แรงงานต่างด้าว	3.92	.58		
ด้านข้อบังคับและบทลงโทษทางกฎหมาย	แรงงานไทย	4.06	.61	1.973	.049*
	แรงงานต่างด้าว	4.13	.59		
ด้านปัจจัยทางด้านสังคมและการเมือง	แรงงานไทย	4.18	.67	9.095	.000**
	แรงงานต่างด้าว	3.82	.62		

\* P-value < 0.05

\*\* P-value < 0.01

จากตารางที่ 4-37 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยใช้สถิติ Dependent Simple t-Test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ผลการทดสอบพบว่า ผู้ประกอบการในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี มีการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวแตกต่างกันในทุกด้าน ดังนี้

1. ด้านนโยบายการจัดการของผู้ประกอบการ พบว่า หากพิจารณาด้านนโยบายการจัดการของผู้ประกอบการ ผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวสูงกว่าแรงงานไทย

2. ด้านคุณสมบัติของแรงงาน พบว่า หากพิจารณาด้านคุณสมบัติของแรงงาน ผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวสูงกว่าแรงงานไทย

3. ด้านการขาดแคลนแรงงาน พบว่า หากพิจารณาด้านการขาดแคลนแรงงาน ผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวสูงกว่าแรงงานไทย

4. ด้านลักษณะงาน พบว่า หากพิจารณาด้านลักษณะงาน ผู้ประกอบการในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีตัดสินใจจ้างแรงงานไทยสูงกว่าแรงงานต่างด้าว

5. ด้านข้อบังคับและบทลงโทษทางกฎหมาย พบว่า หากพิจารณาด้านข้อบังคับและบทลงโทษทางกฎหมาย ผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวสูงกว่าแรงงานไทย

6. ด้านปัจจัยทางด้านสังคมและการเมือง พบว่า หากพิจารณาด้านปัจจัยทางด้านสังคมและการเมือง ผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีตัดสินใจจ้างแรงงานไทยสูงกว่าแรงงานต่างด้าว

**ต้นฉบับไม่ปรากฏหน้า**

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้ประกอบการที่อาศัยอยู่หรือประกอบอาชีพอยู่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำนวน 400 คน โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี
3. เพื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยคำถามประเภทเลือกตอบ แบบมาตรานามบัญญัติ เรียงลำดับ และมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) เนื้อหาของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป SPSS for Windows ใช้ค่าสถิติ t-Test, One-way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ประกอบการกับการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยและการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว และใช้ Dependent Simple t-Test ในการทดสอบความแตกต่างของการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยและการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว

#### สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) ของกลุ่มตัวอย่างผู้ประกอบการที่อาศัยอยู่หรือประกอบอาชีพอยู่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้



ส่วนที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ประกอบการ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า กลุ่มผู้ประกอบการที่ศึกษาทั้งหมด 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 50.50 และเป็นเพศหญิง ร้อยละ 49.50 มีอายุระหว่าง 46-55 ปี ร้อยละ 32.75 รองลงมาคือ 36-45 ปี ร้อยละ 26.50 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 70.50 รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 22.50 มีรายได้ต่อเดือน 40,001-50,000 บาท ร้อยละ 29.00 รองลงมาคือ 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 27.75 ประเภทกิจการ คือ เจ้าของคนเดียว ร้อยละ 42.50 รองลงมาคือ ห้างหุ้นส่วนจำกัด ร้อยละ 30.00 มีจำนวนพนักงาน มากกว่า 15 คนขึ้นไป ร้อยละ 34.50 รองลงมาคือ 5-10 คน ร้อยละ 33.00 มีระยะเวลาประกอบกิจการ 6-10 ปี ร้อยละ 35.50 รองลงมาคือ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 32.25 และมีรูปแบบการดำเนินธุรกิจคือ ซ้อมาขายไป (ตัวแทนจำหน่าย) ร้อยละ 42.50 รองลงมาคือ ให้บริการ ร้อยละ 20.75 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์การตัดสินใจจ้างแรงงานไทย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การตัดสินใจจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

1. ปัจจัยทางด้านสังคมและการเมือง ใช้ในการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยในระดับมาก โดยผู้ประกอบการในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีตัดสินใจจ้างแรงงานไทย เนื่องจากให้ความสำคัญในเรื่องสภาพสังคมหรือการเมืองในประเทศเป็นอันดับแรก ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ความไม่ปลอดภัยในทรัพย์สินร่างกาย ในระดับมาก อันดับสาม คือ การเพิ่มขึ้นของประชากรในประเทศ ในระดับมาก อันดับสี่คือ ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการจ้างแรงงาน เช่น ยาเสพติด ฐูสาว โรคติดต่อ อาชญากรรม ในระดับมาก อันดับห้าคือ ภาวะเศรษฐกิจของประเทศ ในระดับมาก และอันดับสุดท้าย อัตราการเพิ่มประชากรตามธรรมชาติที่ค่อนข้างสูงในประเทศเพื่อนบ้าน อยู่ในระดับมาก
2. ด้านคุณสมบัติของแรงงาน ใช้ในการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยในระดับมาก โดยผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีที่ตัดสินใจจ้างแรงงานไทย เนื่องจากให้ความสำคัญในเรื่องการลาออกหรือเปลี่ยนงาน เป็นอันดับแรก ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การควบคุมอารรมณ์และอารรมณ์รุนแรง ในระดับมากที่สุด อันดับสาม คือ ความรับผิดชอบและทุ่มเทกับงานที่ได้รับมอบหมาย ในระดับมาก อันดับสี่ คือ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ในระดับมาก อันดับห้าคือ ความแข็งแรง และอดทน ในระดับมาก อันดับหกคือ ความมีระเบียบวินัยและเชื่อฟังคำสั่งผู้ควบคุม ในระดับมาก อันดับเจ็ดคือ ความไม่เกียจงาน สามารถทำงานหนักได้ ในระดับมาก อันดับแปดคือ ความขยันหมั่นเพียรและตั้งใจทำงาน ในระดับมาก อันดับเก้าคือ การหลบงาน (อุ้งงาน) ในระดับมาก

อันดับสี่คือ การเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ ในระดับมาก และอันดับสุดท้าย ความซื่อสัตย์ อยู่ในระดับมาก

3. ด้านข้อบังคับและบทลงโทษทางกฎหมาย ใช้ในการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยในระดับมาก โดยผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีตัดสินใจจ้างแรงงานไทย เนื่องจากให้ความสำคัญในเรื่องค่าปรับในการทำผิดกฎหมาย เป็นอันดับแรก ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ กฎเกณฑ์ที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย เช่น ประกันสังคม การขึ้นทะเบียนลูกจ้างในระดับมาก อันดับสาม คือ นโยบายภาครัฐในการจ้างงาน เช่น ค่าแรงขั้นต่ำ ในระดับมาก และอันดับสุดท้าย นโยบายการเปิดเสรีด้านแรงงานระหว่างประเทศ (AEC) อยู่ในระดับมาก

4. ด้านลักษณะงาน ใช้ในการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยในระดับมาก โดยผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีตัดสินใจจ้างแรงงานไทย เนื่องจากให้ความสำคัญในเรื่องงานที่เกิดความเครียดต่อปัญหาด้านสุขภาพและสุขอนามัยของผู้ปฏิบัติงานเป็นอันดับแรก ในระดับมาก รองลงมา คือ ความละเอียดอ่อนของงานในระดับมาก อันดับสาม คือ ต้นทุนในการฝึกงานในระดับมาก อันดับสี่คือ ความยากง่ายของงาน ในระดับมาก และอันดับสุดท้าย งานที่ไม่สามารถกำหนดระยะเวลาในการทำงานที่แน่นอน อยู่ในระดับมาก

5. ด้านการขาดแคลนแรงงาน ใช้ในการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยในระดับมาก โดยผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีตัดสินใจจ้างแรงงานไทย เนื่องจากให้ความสำคัญในเรื่องโครงสร้างด้านแรงงานของประเทศอันเนื่องมาจากการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานมาสู่เมืองใหญ่ ทำให้แรงงานไร้ฝีมือมีมากขึ้น เป็นอันดับแรก ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ อัตราการว่างงานของประเทศ ในระดับมากที่สุด อันดับสาม คือ ประสบการณ์ในการจ้างแรงงานที่ผ่านมา ในระดับมาก และอันดับสุดท้าย สามารถหาแรงงานได้ง่าย อยู่ในระดับมาก

6. ด้านนโยบายการจัดการของผู้ประกอบการ ใช้ในการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยในระดับมาก โดยผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีตัดสินใจจ้างแรงงานไทยมีนโยบายการจัดการ โดยคำนึงถึงคุณภาพสินค้าและบริการเป็นหลัก เป็นอันดับแรก ในระดับมาก รองลงมา คือ คำนึงถึงการไม่ทำให้งานเกิดความเสียหายเป็นหลัก ในระดับมาก อันดับสาม คือ คำนึงถึงการลดต้นทุนในการผลิตหรือบริการได้เป็นหลัก ในระดับมาก อันดับสี่ คือ คำนึงถึงความรู้ ทักษะ และความสามารถเป็นหลัก ในระดับมาก อันดับห้าคือ คำนึงถึงคุณสมบัติที่ตรงต่องานขององค์กรเป็นหลัก ในระดับปานกลาง และอันดับสุดท้าย คำนึงถึงอัตราค่าแรงที่ต่ำกว่าเป็นหลัก อยู่ในระดับปานกลาง

### ส่วนที่ 3 สรุปผลการวิเคราะห์การตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว จากมากไปน้อยได้ดังนี้

1. ด้านคุณสมบัติของแรงงาน ใช้ในการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวในระดับมากที่สุด โดยผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีที่ตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากให้ความสำคัญในเรื่องความเอื้อเพื่อผู้เช่า เป็นอันดับแรก ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ ในระดับมากที่สุด อันดับสาม คือ ความมีระเบียบวินัยและเชื่อฟังคำสั่งผู้ควบคุม ในระดับมากที่สุด อันดับสี่ คือ ความแข็งแรง และอดทน ในระดับมากที่สุด อันดับห้าคือ การลาออกหรือเปลี่ยนงาน ในระดับมากที่สุด อันดับหกคือ การหลบงาน (อุ้งงาน) ในระดับมากที่สุด อันดับเจ็ดคือ ความไม่เกี่ยงงาน สามารถทำงานหนักได้ ในระดับมาก อันดับแปด คือ ความขยันหมั่นเพียรและตั้งใจทำงาน ในระดับมาก อันดับเก้าคือ ความรับผิดชอบและทุ่มเทกับงานที่ได้รับมอบหมาย ในระดับมาก อันดับสิบคือ ความซื่อสัตย์ ในระดับมาก และอันดับสุดท้าย การควบคุมอารมณ์และอารมณ์รุนแรง อยู่ในระดับมาก

2. ด้านข้อบังคับและบทลงโทษทางกฎหมาย ใช้ในการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวในระดับมาก โดยผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีที่ตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากให้ความสำคัญในเรื่องนโยบายการเปิดเสรีด้านแรงงานระหว่างประเทศ (AEC) เป็นอันดับแรก ในระดับมาก ที่สุด รองลงมา คือ ค่าปรับในการทำผิดกฎหมายในระดับมาก อันดับสาม คือ กฎเกณฑ์ที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย เช่น ประกันสังคม การขึ้นทะเบียนลูกจ้าง ในระดับมาก และอันดับสุดท้าย นโยบายภาครัฐในการจ้างงาน เช่น ค่าแรงขั้นต่ำอยู่ในระดับมาก

3. ด้านการขาดแคลนแรงงาน ใช้ในการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวในระดับมาก โดยผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีที่ตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากให้ความสำคัญในเรื่องประสบการณ์ในการจ้างแรงงานที่ผ่านมา เป็นอันดับแรก ในระดับมาก รองลงมา คือ อัตราการว่างงานของประเทศในระดับมาก อันดับสาม คือ สามารถหาแรงงานได้ง่าย ในระดับมาก และอันดับสุดท้าย โครงสร้างด้านแรงงานของประเทศอันเนื่องมาจากการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานมาสู่เมืองใหญ่ทำให้แรงงานไร้ฝีมือมีมากขึ้น อยู่ในระดับมาก

4. ด้านลักษณะงาน ใช้ในการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวในระดับมาก โดยผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีที่ตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากให้ความสำคัญในเรื่องงานที่เกิดความเสี่ยงต่อปัญหาด้านสุขภาพและสุขอนามัยของผู้ปฏิบัติงาน

เป็นอันดับแรก ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ความยากง่ายของงาน ในระดับมาก อันดับสาม คือ ความละเอียดอ่อนของงาน ในระดับมาก อันดับสี่คือ ต้นทุนในการฝึกงาน ในระดับมาก และอันดับสุดท้าย งานที่ไม่สามารถกำหนดระยะเวลาในการทำงานที่แน่นอน อยู่ในระดับมาก

5. ด้านนโยบายการจัดการของผู้ประกอบการ ใช้ในการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว ในระดับมาก โดยผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีที่ตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว มีนโยบายการจัดการโดยคำนึงถึงการลดต้นทุนในการผลิตหรือบริการได้เป็นหลักเป็นอันดับแรก ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ คำนึงถึงอัตราค่าแรงที่ต่ำกว่าเป็นหลักในระดับมากที่สุด อันดับสาม คือ คำนึงถึงการไม่ทำให้งานเกิดความเสียหายเป็นหลักในระดับมาก อันดับสี่ คือ คำนึงถึงคุณสมบัติที่ตรงต่องานขององค์กรเป็นหลักในระดับมาก อันดับห้าคือ คำนึงถึงคุณภาพสินค้าและบริการเป็นหลักในระดับมาก และอันดับสุดท้าย คำนึงถึงความรู้ ทักษะ และความสามารถเป็นหลัก อยู่ในระดับปานกลาง

6. ด้านปัจจัยทางด้านสังคมและการเมือง ใช้ในการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวในระดับมาก โดยผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากให้ความสำคัญในเรื่องอัตราการเพิ่มประชากรตามธรรมชาติที่ค่อนข้างสูงในประเทศเพื่อนบ้านเป็นอันดับแรก ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ภาวะเศรษฐกิจของประเทศในระดับมาก อันดับสาม คือ ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการจ้างแรงงาน เช่น ยาเสพติด ชู้สาว โรคติดต่อ อาชญากรรมในระดับมาก อันดับสี่คือ ภาวะเศรษฐกิจของประเทศ ในระดับมาก อันดับห้าคือ สภาพสังคมหรือการเมืองในประเทศ ในระดับมาก และอันดับสุดท้าย การเพิ่มขึ้นของประชากรในประเทศ อยู่ในระดับมาก

#### ส่วนที่ 4 การเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว

เมื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว พบว่า ในภาพรวมผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีตัดสินใจจ้างแรงงานไทยมากกว่าแรงงานต่างด้าว โดยหากพิจารณาจากปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยทางด้านสังคมและการเมือง ผู้ประกอบการจะตัดสินใจจ้างแรงงานไทยมากกว่าแรงงานต่างด้าว ในขณะที่หากพิจารณาจากปัจจัยด้านนโยบายการจัดการของผู้ประกอบการ ปัจจัยด้านคุณสมบัติของแรงงาน ปัจจัยด้านการขาดแคลนแรงงาน และปัจจัยด้านข้อบังคับและบทลงโทษทางกฎหมาย ผู้ประกอบการจะตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่าแรงงานไทย

#### ส่วนที่ 5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ผู้ประกอบการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า

1. เพศ พบว่า ผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีที่มีเพศแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยแตกต่างกัน ในด้านปัจจัยทางด้านสังคมและการเมือง โดยผู้ประกอบการเพศหญิงให้ความสำคัญกับปัจจัยทางด้านสังคมและการเมืองจะตัดสินใจจ้างแรงงานไทยมากกว่า
2. อายุ พบว่า ผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีที่มีอายุแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยไม่แตกต่างกัน
3. ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยไม่แตกต่างกัน
4. รายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยไม่แตกต่างกัน
5. ประเภทกิจการ พบว่า ผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีที่มีประเภทกิจการแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยแตกต่างกัน โดยผู้ประกอบการที่มีประเภทกิจการเป็นเจ้าของคนเดียว มีการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยสูงกว่าผู้ประกอบการที่มีประเภทกิจการเป็นบริษัท
6. จำนวนพนักงาน พบว่า ผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีที่มีจำนวนพนักงานแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยไม่แตกต่างกัน
7. ระยะเวลาประกอบกิจการ พบว่า ผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีที่มีระยะเวลาประกอบกิจการแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยไม่แตกต่างกัน
8. รูปแบบการดำเนินธุรกิจ พบว่า ผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีที่มีรูปแบบการดำเนินธุรกิจแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยแตกต่างกัน ในด้านการขาดแคลนแรงงาน ด้านลักษณะงาน และด้านปัจจัยทางด้านสังคมและการเมือง โดยด้านการขาดแคลนแรงงาน ผู้ประกอบการที่มีรูปแบบการดำเนินธุรกิจผลิตสินค้าและธุรกิจให้บริการ มีการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยสูงกว่าผู้ประกอบการที่มีรูปแบบการดำเนินธุรกิจซื้อมาขายไป (ตัวแทนจำหน่าย) และผู้ประกอบการที่มีรูปแบบการดำเนินธุรกิจซื้อมาขายไป (ตัวแทนจำหน่าย) มีการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยต่ำกว่าผู้ประกอบการที่มีรูปแบบการดำเนินธุรกิจก่อสร้าง ด้านลักษณะงาน ผู้ประกอบการที่มีรูปแบบการดำเนินธุรกิจผลิตสินค้า ธุรกิจให้บริการและธุรกิจซื้อมาขายไป (ตัวแทนจำหน่าย) มีการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยสูงกว่าผู้ประกอบการที่มีรูปแบบการดำเนินธุรกิจก่อสร้าง ด้านปัจจัยทางด้านสังคมและการเมือง ผู้ประกอบการที่มีรูปแบบการดำเนินธุรกิจผลิตสินค้า และธุรกิจให้บริการมีการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยต่ำกว่าผู้ประกอบการที่มีรูปแบบ

การดำเนินธุรกิจซื้อมาขายไป (ตัวแทนจำหน่าย) และผู้ประกอบการที่มีรูปแบบการดำเนินธุรกิจซื้อ  
มาขายไป (ตัวแทนจำหน่าย) มีการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยสูงกว่าผู้ประกอบการที่มีรูปแบบ  
การดำเนินธุรกิจก่อสร้าง

สมมติฐานที่ 2 ผู้ประกอบการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้าง  
แรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า

1. เพศ พบว่า ผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีที่มีเพศแตกต่างกัน  
มีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวไม่แตกต่างกันในทุกด้าน
2. อายุ พบว่า ผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีที่มีอายุแตกต่างกัน  
มีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวไม่แตกต่างกัน
3. ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีที่มีระดับ  
การศึกษาแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวไม่แตกต่างกัน
4. รายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีที่มีรายได้ต่อ  
เดือนแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวไม่แตกต่างกัน
5. ประเภทกิจการ พบว่า ผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีที่มีประเภท  
กิจการแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวไม่แตกต่างกัน
6. จำนวนพนักงาน พบว่า ผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีที่มีจำนวน  
พนักงานแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวไม่แตกต่างกัน
7. ระยะเวลาประกอบกิจการ พบว่า ผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีที่มี  
ระยะเวลาประกอบกิจการแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน โดย  
ผู้ประกอบการที่มีระยะเวลาประกอบกิจการ 1-5 ปีมีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวสูงกว่า  
ผู้ประกอบการที่มีระยะเวลาประกอบกิจการ 6-10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป
8. รูปแบบการดำเนินธุรกิจ พบว่า ผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีที่มี  
รูปแบบการดำเนินธุรกิจแตกต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ผู้ประกอบการมีการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว  
แตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า

ผู้ประกอบการในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี มีการตัดสินใจจ้างแรงงานไทย  
และแรงงานต่างด้าวแตกต่างกันในทุกด้าน ดังนี้

1. ด้านนโยบายการจัดการของผู้ประกอบการ พบว่า หากพิจารณาด้านนโยบาย

การจัดการของผู้ประกอบการ ผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวสูงกว่าแรงงานไทย

2. ด้านคุณสมบัติของแรงงาน พบว่า หากพิจารณาด้านคุณสมบัติของแรงงาน ผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวสูงกว่าแรงงานไทย
3. ด้านการขาดแคลนแรงงาน พบว่า หากพิจารณาด้านการขาดแคลนแรงงาน ผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวสูงกว่าแรงงานไทย
4. ด้านลักษณะงาน พบว่า หากพิจารณาด้านลักษณะงาน ผู้ประกอบการในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีตัดสินใจจ้างแรงงานไทยสูงกว่าแรงงานต่างด้าว
5. ด้านข้อบังคับและบทลงโทษทางกฎหมาย พบว่า หากพิจารณาด้านข้อบังคับและบทลงโทษทางกฎหมาย ผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวสูงกว่าแรงงานไทย
6. ด้านปัจจัยทางด้านสังคมและการเมือง พบว่า หากพิจารณาด้านปัจจัยทางด้านสังคมและการเมือง ผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีตัดสินใจจ้างแรงงานไทยสูงกว่าแรงงานต่างด้าว

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า การตัดสินใจจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมาก ผู้ประกอบการใช้ปัจจัยทางด้านสังคมและการเมือง ในการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยเป็นอันดับแรก เหตุผลอาจเป็นเพราะแม้ว่าปัจจุบันจะมีการเปิดประเทศให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยมากขึ้น มีระบบการขึ้นทะเบียนคนต่างด้าวเพื่อควบคุมจำนวนและระบุตัวตนได้ชัดเจน แต่ทั้งนี้ปัญหาแรงงานต่างด้าวยังสร้างความไม่สบายใจแก่คนในสังคมและนายจ้างอยู่เสมอคงข่าวดังต่าง ๆ ที่พบเห็นอยู่ตามหน้าหนังสือพิมพ์ สอดคล้องกับสุนทรี เรือนมูล (2551) กล่าวถึงปัญหาแรงงานต่างด้าวว่า ปัญหาด้านสังคมและการเมืองประเด็นหนึ่งเกิดจากเนื่องจากแรงงานอพยพจากที่อื่นเข้ามา มักจะไม่ได้รับบริการของรัฐในประเทศที่อพยพเข้ามานั้น รวมทั้งค่าครองชีพที่สูง ทำให้แรงงานต่างด้าวบางจำพวกซึ่งไม่มีงานทำหรือขาดเงินในเรื่องรายได้นั้นมาประกอบอาชีพทุกรูปแบบ เช่น การฉกชิง วิ่งราว ปล้นจี้ และลักทรัพย์ จะเห็นได้จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการจะพิจารณาตัดสินใจจ้างแรงงานไทยเนื่องจากให้ความสำคัญในเรื่องสภาพสังคมหรือการเมืองในประเทศเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ความไม่ปลอดภัยในทรัพย์สินร่างกาย และปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการจ้างแรงงาน เช่น ยาเสพติด ผู้สาว โรคติดต่ออาชญากรรม ในระดับมาก

ในส่วนด้านคุณสมบัติของแรงงาน ใช้ในการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยในระดับมาก โดย ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ที่ตัดสินใจจ้างแรงงานไทยจะให้ความสำคัญในเรื่องการลาออกหรือเปลี่ยนงาน เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ การควบคุมอารมณ์และอารมณ์รุนแรง เหตุผลอาจเป็นเพราะจากโยชิน สรนาทสุนันท์ (2540) กล่าวว่า คุณสมบัติของแรงงานต่างด้าวคือการไม่เข้าออกงานบ่อย ความขยันและความอดทนเป็นคุณลักษณะที่มีอยู่เฉพาะ การทำงานด้วยความสม่ำเสมอ ความทุ่มเทเอาใจใส่ในการทำงาน ความอดกลั้นต่อแรงเสียดทานจากพฤติกรรมอันไม่พึงประสงค์ของบุคคลรอบข้าง การไม่เกียจงาน และการไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากในการทำงานอันเนื่องจากแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยต้องทำงาน เพื่อแลกกับค่าครองชีพเพื่อที่จะดำรงเลี้ยงชีพของตนในประเทศไทย ทั้งนี้ แม้ว่าแรงงานไทยจะมีความอดทนต่ำกว่าแรงงานต่างด้าว และมักมีการลาออกหรือย้ายงานบ่อยกว่า แต่จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ในงานวิจัยฉบับนี้มีรูปแบบการดำเนินธุรกิจคือ ซื้อมาขายไป (ตัวแทนจำหน่าย) ซึ่งเป็นงานที่ค่อนข้างสบาย และไม่จำเป็นต้องใช้แรงงานหนัก ดังนั้น แรงงานไทยจึงอาจมีความอดทนในการทำงานยาวนานขึ้น นอกจากนี้แรงงานไทยยังมีการควบคุมอารมณ์และอารมณ์รุนแรงสูงกว่าแรงงานต่างด้าว ผู้ประกอบการบางรายที่คำนึงถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินจึงตัดสินใจจ้างแรงงานไทยมากกว่า

ด้านข้อบังคับและบทลงโทษทางกฎหมาย ใช้ในการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยในระดับมาก โดยผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีตัดสินใจจ้างแรงงานไทย เนื่องจากให้ความสำคัญในเรื่องค่าปรับในการทำผิดกฎหมาย เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ กฎเกณฑ์ที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย เช่น ประกันสังคม การขึ้นทะเบียนลูกจ้างเหตุผลอาจเป็นเพราะในการจ้างแรงงานไทยนั้น มีกฎหมายระบุชัดเจนมานานแล้วทำให้ผู้ประกอบการส่วนใหญ่คุ้นเคยและถือเป็นกฎเกณฑ์ที่ต้องปฏิบัติตามตลอด ในขณะที่หากจะตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวนั้น ความรับผิดชอบต่อแรงงานมีสูงมาก ทั้งเรื่องการขึ้นทะเบียน การจ่ายค่าธรรมเนียมเป็นรายปี รวมทั้งการตรวจจับของตำรวจหากพบเจอแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย รวมไปถึงหากแรงงานต่างด้าวก่อปัญหาอื่น ๆ เช่น อาชญากรรม บทลงโทษทางกฎหมายที่มีเข้มงวดกว่า อาจทำให้ผู้ประกอบการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยมากกว่าเพื่อป้องกันปัญหาทางด้านกฎหมายที่อาจเกิดขึ้นหากจ้างแรงงานต่างด้าว

ด้านลักษณะงาน ใช้ในการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยในระดับมาก โดยผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีตัดสินใจจ้างแรงงานไทย เนื่องจากให้ความสำคัญในเรื่องงานที่เกิดความเสี่ยงต่อปัญหาด้านสุขภาพและสุขอนามัยของผู้ปฏิบัติงานเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ความละเอียดอ่อนของงาน เหตุผลอาจเป็นเพราะผู้ประกอบการส่วนใหญ่ในงานวิจัยฉบับนี้มีรูปแบบการดำเนินธุรกิจซื้อมาขายไป (ตัวแทนจำหน่าย) ซึ่งเป็นงานที่ถูกจ้างไม่จำเป็นต้องเสี่ยงต่อ



ปัญหาด้านสุขภาพและสุขอนามัย และอาจต้องให้ความละเอียดอ่อนในการทำงานซึ่งแรงงานไทยมีคุณสมบัติสูงกว่าแรงงานต่างด้าว ดังนั้นจึงตัดสินใจจ้างแรงงานไทยมากกว่าเมื่อพิจารณาถึงความเหมาะสมของลักษณะงานมากกว่า

ด้านการขาดแคลนแรงงาน ใช้ในการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยในระดับมาก โดยผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีตัดสินใจจ้างแรงงานไทย เนื่องจากให้ความสำคัญในเรื่องโครงสร้างด้านแรงงานของประเทศอันเนื่องมาจากการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานมาสู่เมืองใหญ่ทำให้แรงงานไร้ฝีมือมีมากขึ้น เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ อัตราการว่างงานของประเทศ เหตุผลอาจเป็นเพราะการที่มีแรงงานอพยพเข้ามาเพิ่มขึ้นและอัตราการว่างงานของประเทศสูง ย่อมทำให้อุปทานในการจ้างแรงงานมีสูงขึ้น จำนวนแรงงานที่มากขึ้น การขาดแคลนแรงงานต่ำลงทำให้ผู้ประกอบการมีทางเลือกในการจ้างแรงงานที่มีคุณภาพในระดับค่าจ้างที่ไม่สูงได้ ซึ่งโดยปกติแรงงานไทยมักจะมีค่าแรงสูงกว่าแรงงานต่างด้าว และมักเป็นแรงงานที่มีฝีมือสูงกว่าแรงงานต่างด้าว ในระดับค่าแรงที่ไม่แตกต่างกันมากย่อมอาจทำให้ผู้ประกอบการตัดสินใจเลือกแรงงานไทยที่มีฝีมือสูงกว่าได้

ด้านนโยบายการจัดการของผู้ประกอบการ ใช้ในการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยในระดับมาก โดยผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีที่ตัดสินใจจ้างแรงงานไทยมีนโยบายการจัดการโดยคำนึงถึงคุณภาพสินค้าและบริการเป็นหลัก เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ คำนึงถึงการไม่ทำให้งานเกิดความเสียหายเป็นหลัก เหตุผลอาจเป็นเพราะในงานที่ไม่ใช่งานที่ต้องอาศัยความอดทนสูงหรือใช้แรงกายในการทำงานอย่างหนักแล้วนั้น แรงงานไทยถือเป็นแรงงานที่มีฝีมือในการปฏิบัติงานสูงกว่าแรงงานต่างด้าวซึ่งส่วนใหญ่มักเป็นแรงงานไร้ฝีมือ ความแตกต่างในด้านความสามารถของแรงงานหรือคุณภาพที่แตกต่างกันนี้เอง มีผลทำให้ผู้ประกอบการแสวงหาแรงงานที่มีคุณภาพดีกว่า เพราะโดยทั่วไปแล้วแรงงานจะมีความสามารถแตกต่างกัน แม้ว่าแรงงานต่างด้าวจะมีความกระตือรือร้นพร้อมที่จะทำงานเพื่อเก็บเงินส่งกลับไปประเทศของตนเอง มีความขยันและอดทนต่อการทำงานที่ยากลำบาก และพร้อมที่จะทำงานที่คนไทยไม่นิยมทำ เช่น งานที่มีลักษณะสกปรกมีกลิ่นเหม็น หรืองานที่ต้องใช้กำลังแรงงานมาก แต่ทั้งนี้เมื่อเทียบกันแล้ว ปัญหาที่เกิดจากคุณภาพสินค้าและบริการ และงานเกิดความเสียหายนั้น การใช้แรงงานไทยที่มีฝีมือสูงกว่าย่อมเป็นทางเลือกที่ดีกว่าสำหรับผู้ประกอบการได้ สอดคล้องกับชูชัย สมितिไกร (2546, หน้า7) กล่าวว่า การสรรหาบุคลากรเข้าทำงานในองค์กรนั้น ความปรารถนาของผู้ประกอบการคือต้องการให้สถานประกอบการของตนเกิดความมั่นคง ความเจริญเติบโตในขอบเขตการดำเนินการ เพราะฉะนั้นเจ้าของสถานประกอบการ ต้องมีการจัดทำนโยบายการจัดการเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดหลักและวิธีปฏิบัติเพื่อให้เป็นแนวทาง ในการดำเนินกิจการที่มีทิศทางเดียวกันย่อม

ประสงค์ที่จะต้องการลูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติงานที่เข้ามาทำงาน อย่างเต็มเวลา เต็มประสิทธิภาพ เกิดความต่อเนื่องในการผลิต และไม่ทำให้งานเกิดความเสียหาย และลดต้นทุนในการผลิตได้ดี

ในส่วนการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยด้านคุณสมบัติของแรงงาน ใช้ในการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวในระดับมากที่สุด เหตุผลอาจเป็นเพราะแรงงานต่างด้าวนั้นส่วนใหญ่เข้ามาทำงานในประเทศไทยมักเกิดจากความขัดสนหรือความยากจนจากประเทศของตนเอง ทำให้ต้องแสวงหาโอกาสในการมีความเป็นอยู่ในชีวิตที่ดีขึ้นและมักมีข้อจำกัดในการเลือกงานต่ำกว่าแรงงานไทย ดังนั้นจึงทำให้มีความอดทนสูงกว่า และไม่เกียจงาน สอดคล้องกับ โยธิน สรนาทสุนันท์ (2540) กล่าวว่า การไม่เข้าออกงานบ่อย ซึ่งจะพบว่า ความขยันและความอดทนเป็นคุณลักษณะที่มีอยู่เฉพาะรายบุคคล ซึ่งประกอบด้วย การทำงานด้วยความสม่ำเสมอ ความทุ่มเทเอาใจใส่ในการทำงาน ความอดทนต่อแรงเสียดทานจากพฤติกรรมอื่น ไม่พึงประสงค์ของบุคคลรอบข้าง การไม่เกียจงาน และการไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากในการทำงานอันเนื่องจากแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยต้องทำงาน เพื่อแลกกับค่าครองชีพเพื่อที่จะดำรงเลี้ยงชีพของตนในประเทศไทย จะเห็นได้จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากให้ความสำคัญในเรื่องความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ การเรียกทรัพย์สินต่าง ๆ ความมีระเบียบวินัยและเชื่อฟังคำสั่งผู้ควบคุม ความแข็งแรง และอดทน

ด้านข้อบังคับและบทลงโทษทางกฎหมาย ใช้ในการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวในระดับมาก โดยผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากให้ความสำคัญในเรื่องนโยบายการเปิดเสรีด้านแรงงานระหว่างประเทศ (AEC) เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ค่าปรับในการทำผิดกฎหมาย เหตุผลอาจเป็นเพราะนโยบายการเปิดเสรีด้านแรงงานระหว่างประเทศ (AEC) ถือเป็น การเปิดเสรีให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยมากขึ้น และได้รับสิทธิประโยชน์ทางกฎหมายเช่นเดียวกับแรงงานไทย ดังนั้น หากมีการเปิดประเทศในอนาคต อาจส่งผลให้แรงงานต่างด้าวมีค่าแรงสูงขึ้น การจ้างแรงงานต่างด้าวแต่เนิ่น ๆ ในขณะที่มีค่าแรงต่ำ อาจทำให้สามารถลดต้นทุนได้ในปัจจุบัน

ด้านการขาดแคลนแรงงาน ใช้ในการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวในระดับมาก โดยผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากให้ความสำคัญในเรื่องประสิทธิภาพในการจ้างแรงงานที่ผ่านมา เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ อัตราการว่างงานของประเทศ เหตุผลอาจเป็นเพราะในงานวิจัยฉบับนี้รูปแบบการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการส่วนใหญ่เป็นซื้อมาขายไป (ตัวแทนจำหน่าย) ซึ่งไม่จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์มาก และมีต้นทุนในการฝึกงานค่อนข้างต่ำ การเข้าออกของแรงงานค่อนข้างสูง ดังนั้น การจ้าง

แรงงาน โดยเน้นต่างค่าที่ค่าแรงต่ำอาจเป็นทางเลือกที่ดีกว่าสำหรับผู้ประกอบการ นอกจากนี้ การขาดแคลนแรงงานทำให้ค่าแรงที่ต้องจ่ายค่อนข้างสูงกว่าระดับปกติ เนื่องจากจำนวนแรงงานที่มีให้เหลือน้อย สอดคล้องกับสุนทรี เรือนมุล (2551) กล่าวว่า การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน อันเป็นผลมาจากการขยายตัวในธุรกิจและการลงทุนในภาคอุตสาหกรรม สร้างให้เกิด การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างด้านแรงงานของประเทศ มีการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานมาสู่เมืองใหญ่เพื่อ ประกอบอาชีพอื่นแทนการใช้แรงงานแบบเดิม ส่งผลให้เกิดแรงงานท้องถิ่นซึ่งเป็นแรงงานไร้ฝีมือ และเกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากแรงงานไทยมีทัศนคติที่เปลี่ยนไป จากเดิมในเรื่องของการประกอบอาชีพ โดยที่แรงงานไทยยังคงเลือกงานถึงแม้จะอยู่ในภาวะการว่างงาน รวมทั้งปฏิเสธที่จะเข้าทำงานในกิจการที่ตนไม่ต้องการ

ด้านลักษณะงาน ใช้ในการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างค่าในระดับมาก โดยผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีตัดสินใจจ้างแรงงานต่างค่า เนื่องจากให้ความสำคัญในเรื่องงานที่เกิดความเสี่ยงต่อปัญหาด้านสุขภาพและสุขอนามัยของผู้ปฏิบัติงาน เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ความยากง่ายของงาน เหตุผลอาจเป็นเพราะจากสายพันธ์ พึ่งพระคุ้มครอง (2542) รายละเอียดของ งานแต่ละประเภทกิจการที่มีความละเอียดอ่อนในการทำงานที่แตกต่างกันซึ่งมีความยากง่ายใน การทำงานต่างกัน โดยเฉพาะลักษณะงานของอุตสาหกรรมบางประเภท ที่มีลักษณะงานที่เกิด ความเสี่ยงต่อปัญหาด้านสุขภาพและสุขอนามัยของผู้ปฏิบัติงาน งานที่ไม่สามารถกำหนดระยะเวลา ในการทำงานที่แน่นอน หรืองานประเภทที่มีลักษณะงานในรูปแบบที่ต้องทำในที่ โฉงแจ้งกลาง แสงแดดและมีฝุ่นละอองตลอดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และต้องใช้ความแข็งแรง งานที่สกปรก สวัสดิการน้อยไม่ก้าวหน้าในการทำงานการใช้แรงงานต่างค่าซึ่งมีความอดทนสูง สามารถทำงานหนักได้ ไม่เลือกงาน ค่าแรงถูก ไม่เรียกร้องสวัสดิการ ง่ายต่อการบังคับบัญชาจึงเป็นทางเลือกที่ ดีกว่า

ด้านนโยบายการจัดการของผู้ประกอบการ ใช้ในการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างค่า ในระดับมาก โดยผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีที่ตัดสินใจจ้างแรงงานต่างค่า มีนโยบายการจัดการโดยคำนึงถึงการลดต้นทุนในการผลิตหรือบริการได้เป็นหลักเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ คำนึงถึงอัตราค่าแรงที่ต่ำกว่าเป็นหลัก เหตุผลอาจเป็นเพราะแรงงานต่างค่าถือเป็น แรงงานค่าแรงต่ำ และไร้ฝีมือ ประกอบกับรูปแบบการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการส่วนใหญ่ เป็นซื้อมาขายไป (ตัวแทนจำหน่าย) ซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้ความสามารถหรือศักยภาพในการทำงาน สูง การจ้างแรงงานต่างค่าจึงยอมลดต้นทุนการผลิตหรือบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้อง กับเสกสิทธิ์ ภูณศรี (2539, หน้า 3-5) กล่าวว่า ค่าจ้างที่จ่ายให้แก่แรงงานต่างค่าจะจ่ายต่ำกว่าอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำที่จ่ายให้แก่แรงงานชาวไทย แต่เมื่อเทียบกับค่าจ้างที่แรงงานเหล่านี้ได้รับในประเทศ

ของตนเองแล้วถือได้ว่าดีกว่าในประเทศที่ตนเองอาศัยอยู่ อาจเป็นเพราะว่าการที่แรงงานต่างด้าวได้รับข่าวสารว่า ที่อยู่ใหม่มีความอุดมสมบูรณ์และได้รับค่าจ้างที่สูง จึงคาดหวังว่าจะมีฐานะทางเศรษฐกิจที่ดีกว่าจึงเป็น โอกาสดีที่แรงงานต่างด้าวจะเข้ามาทำงานในประเทศไทย

ด้านปัจจัยทางด้านสังคมและการเมือง ใช้ในการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวในระดับมาก โดยผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากให้ความสำคัญในเรื่องอัตราการเพิ่มประชากรตามธรรมชาติที่ค่อนข้างสูงในประเทศเพื่อนบ้านเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ภาวะเศรษฐกิจของประเทศ เหตุผลอาจเป็นเพราะการเพิ่มประชากรที่ค่อนข้างสูงในประเทศเพื่อนบ้านจะส่งผลต่อการอพยพเข้ามาของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ทำให้มีแรงงานให้เลือกมากขึ้น สอดคล้องกับ กฤตยา อาชวนิจกุล (2545, หน้า 75) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการเข้ามาในประเทศไทยของแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน ว่า ภาวะเศรษฐกิจในประเทศเพื่อนบ้าน จากนโยบายการเปิดประเทศไปสู่ระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมประกอบกับยังมีความไม่มีความสงบจากการปราบปรามชนกลุ่มน้อยตามแนวชายแดนในรัฐฉาน และรัฐกะเหรี่ยงของพม่า และความขัดแย้งทางการเมืองในประเทศเพื่อนบ้าน ทำให้ประชาชน ไม่มีที่ดินทำกิน รายได้ไม่เพียงพอต่อการยังชีพ ประชาชนว่างงานมีการเกณฑ์แรงงาน ไปสร้างถนนและทางรถไฟ รวมทั้งไปเป็นทหารเพื่อปราบปรามชนกลุ่มน้อย มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะกับชนกลุ่มน้อย ทำให้ถูกต่อต้านจากประเทศต่าง ๆ ทั้งในยุโรปและอเมริกาในรูปแบบของการยุติ หรือชะลอความสัมพันธ์ทางการค้า ทำให้ไม่มีความเจริญก้าวหน้าในด้านการลงทุน ทั้งภายในประเทศและการลงทุนจากต่างประเทศ ระบบเศรษฐกิจและเทคโนโลยีต่าง ๆ ไม่มีการพัฒนาเท่าที่ควร จึงไม่ก่อให้เกิดการสร้างงานภายในประเทศตลอดจนสภาพความผันผวนทางเศรษฐกิจ มีภาวะเงินเฟ้อ ค่าเงินตกต่ำประชาชนมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ จึงทำให้มีแรงงานหลั่งไหลมาทำงานในประเทศไทยซึ่งมีภาวะเศรษฐกิจที่ดีกว่า

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้ประกอบการในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี มีการตัดสินใจจ้างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวแตกต่างกันในทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านนโยบายการจัดการของผู้ประกอบการ ผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวสูงกว่าแรงงานไทย โดยผู้ประกอบการที่มีนโยบายการจัดการโดยคำนึงถึงอัตราค่าแรงที่ต่ำกว่าเป็นหลัก คำนึงถึงคุณสมบัติที่ตรงต่องานขององค์กรเป็นหลัก คำนึงถึงการลดต้นทุนในการผลิตหรือบริการ ได้เป็นหลัก จะตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่าแรงงานไทย ในขณะที่ผู้ประกอบการที่มีนโยบายการจัดการโดยคำนึงถึงความรู้ ทักษะ และความสามารถเป็นหลัก และคำนึงถึงการไม่ทำให้งานเกิดความเสียหายเป็นหลัก จะตัดสินใจจ้าง

แรงงานไทยมากกว่าแรงงานต่างด้าว เหตุผลอาจเป็นเพราะแรงงานต่างด้าวมักมีค่าแรงที่ต่ำกว่าแรงงานไทยอย่างเห็นได้ชัดเจน และไม่เลือกงานเนื่องจากมีข้อจำกัดในการดำเนินชีวิตที่เป็นคนต่างด้าว สอดคล้องกับพีรพงษ์ คุสินธุ์ (2543, หน้า 111-112) กล่าวว่า แรงงานต่างด้าวจะมีความอดทนสูง สามารถทำงานหนักได้ ไม่เลือกงาน ค่าแรงถูก ไม่เรียกร้องสวัสดิการ ง่ายต่อการบังคับบัญชา

ด้านคุณสมบัติของแรงงาน พบว่า หากพิจารณาด้านคุณสมบัติของแรงงาน

ผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวสูงกว่าแรงงานไทย โดยพบว่า ผู้ประกอบการที่ให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบและทุ่มเทกับงานที่ได้รับมอบหมาย และการควบคุมอารมณ์และอารมณ์รุนแรง จะตัดสินใจจ้างแรงงานไทยมากกว่าแรงงานต่างด้าว ในขณะที่ผู้ประกอบการที่ให้ความสำคัญกับความแข็งแรง และอดทน ความขยันหมั่นเพียร และตั้งใจทำงาน ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความซื่อสัตย์ ความไม่เกียจงาน สามารถทำงานหนักได้ ความมีระเบียบวินัยและเชื่อฟังคำสั่งผู้ควบคุม การหลบงาน (อุ้งงาน) การเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ และการลาออกหรือเปลี่ยนงาน จะตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่าแรงงานต่างไทย สอดคล้องกับ โยธิน สรนาทสุนันท์ (2540, บทคัดย่อ) กล่าวว่า แรงงานต่างด้าวมักมีคุณสมบัติที่โดดเด่นกว่าแรงงานไทยคือ การไม่เข้าออกงานบ่อย ซึ่งจะพบว่า ความขยันและความอดทนเป็นคุณลักษณะที่มีอยู่เฉพาะรายบุคคล ซึ่งประกอบด้วย การทำงานด้วยความสม่ำเสมอ ความทุ่มเทเอาใจใส่ในการทำงาน ความอดทนต่อแรงเสียดทานจากพฤติกรรมอันไม่พึงประสงค์ของบุคคลรอบข้าง การไม่เกียจงาน และการไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากในการทำงานอื่นเนื่องจากแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยต้องทำงาน เพื่อแลกกับค่าครองชีพเพื่อที่จะดำรงเลี้ยงชีพของตนในประเทศไทย

ด้านการขาดแคลนแรงงาน พบว่า หากพิจารณาด้านการขาดแคลนแรงงาน

ผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวสูงกว่าแรงงานไทย เหตุผลอาจเป็นเพราะการขาดแคลนแรงงานทำให้ผู้ประกอบการมีทางเลือกในการจ้างแรงงานต่ำ โดยพบว่า ผู้ประกอบการที่ให้ความสำคัญกับการสามารถหาแรงงานได้ง่าย จะตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่าแรงงานต่างไทย ในขณะที่ ผู้ประกอบการที่ให้ความสำคัญกับโครงสร้างด้านแรงงานของประเทศอื่นเนื่องมาจากการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานมาสู่เมืองใหญ่ทำให้แรงงานไร้ฝีมือมีมากขึ้น อัตราการว่างงานของประเทศ และประสบการณ์ในการจ้างแรงงานที่ผ่านมา จะตัดสินใจจ้างแรงงานไทยมากกว่าแรงงานต่างด้าว สอดคล้องกับ สุนทรี เรือนมุด (2551, หน้า 5) กล่าวว่า การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในปัจจุบันอันเป็นผลมาจากการขยายตัวในธุรกิจและการลงทุนในภาคอุตสาหกรรม สร้างให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างด้านแรงงานของประเทศ โดยเฉพาะแรงงานมีการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานมาสู่เมืองใหญ่เพื่อประกอบอาชีพอื่นแทนการใช้แรงงานแบบเดิม ส่งผลให้เกิดแรงงานท้องถิ่นซึ่งเป็นแรงงานไร้ฝีมือ และเกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานเป็น

อย่างมาก เนื่องจากแรงงานไทยมีทัศนคติที่เปลี่ยนไปจากเดิมในเรื่องของการประกอบอาชีพ โดยที่แรงงานไทยยังคงเลือกงานถึงแม้จะอยู่ในภาวะการว่างงาน รวมทั้งปฏิเสธที่จะเข้าทำงานในกิจการที่ตนเองไม่ต้องการ

ด้านลักษณะงาน พบว่า หากพิจารณาด้านลักษณะงาน ผู้ประกอบการในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีตัดสินใจจ้างแรงงานไทยสูงกว่าแรงงานต่างด้าว เหตุผลอาจเป็นเพราะแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ไม่เลือกงาน ไม่ว่าจะงานจะมีลักษณะอย่างไร เนื่องจากมีความอดทนสูงกว่าและมีข้อจำกัดในการเลือกงานมากกว่า โดยพบว่า ผู้ประกอบการที่ให้ความสำคัญกับงานที่เกิดความเสี่ยงต่อปัญหาด้านสุขภาพและสุขอนามัยของผู้ปฏิบัติงาน จะตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่าแรงงานต่างไทย ในขณะที่ ผู้ประกอบการที่ให้ความสำคัญกับความละเอียดอ่อนของงาน ความยากง่ายของงาน งานที่ไม่สามารถกำหนดระยะเวลาในการทำงานที่แน่นอน และต้นทุนในการฝึกงานจะตัดสินใจจ้างแรงงานไทยมากกว่าแรงงานต่างด้าว สอดคล้องกับ สายพันธ์ พิงพระคุ้มครอง (2542) กล่าวว่า รายละเอียดของงานแต่ละประเภทกิจการที่มีความละเอียดอ่อนในการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งมีความยากง่ายในการทำงานต่างกัน โดยเฉพาะลักษณะงานบางประเภท ที่มีลักษณะงานที่เกิดความเสี่ยงต่อปัญหาด้านสุขภาพและสุขอนามัยของผู้ปฏิบัติงาน งานที่ไม่สามารถกำหนดระยะเวลาในการทำงานที่แน่นอน หรืองานประเภทที่มีลักษณะงานในรูปแบบที่ที่ต้องทำในที่โล่งแจ้งกลางแจ้ง แดดแฉาดและมีฝุ่นละอองตลอดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และต้องใช้ความแข็งแรง งานที่สกรปรก สวัสดิการน้อยไม่ก้าวหน้าในการทำงาน

ด้านข้อบังคับและบทลงโทษทางกฎหมาย พบว่า หากพิจารณาด้านข้อบังคับ และบทลงโทษทางกฎหมาย ผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวสูงกว่าแรงงานไทย เหตุผลอาจเป็นเพราะกฎหมายข้อบังคับมีกฎหมายที่ตายตัว หากปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดย่อมไม่มีปัญหาเกิดขึ้น และเมื่อเปรียบเทียบกับ การลดต้นทุนการผลิตแล้ว ประโยชน์ที่ได้รับจากการจ้างแรงงานต่างด้าวอาจสูงกว่าสิ่งที่ต้องเสียไปหากจ้างแรงงานต่างด้าว โดยพบว่า ผู้ประกอบการที่ให้ความสำคัญกับนโยบายการเปิดเสรีด้านแรงงานระหว่างประเทศ (AEC) จะตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่าแรงงานต่างไทย ในขณะที่ ผู้ประกอบการที่ให้ความสำคัญกับค่าปรับในการทำผิดกฎหมาย ค่าปรับในการทำผิดกฎหมายกฎเกณฑ์ที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย เช่น ประกันสังคม การขึ้นทะเบียนลูกจ้าง และนโยบายภาครัฐในการจ้างงาน เช่น ค่าแรงขั้นต่ำ จะตัดสินใจจ้างแรงงานไทยมากกว่าแรงงานต่างด้าว

ด้านปัจจัยทางด้านสังคมและการเมือง พบว่า หากพิจารณาด้านปัจจัยทางด้านสังคมและการเมือง ผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีตัดสินใจจ้างแรงงานไทยสูงกว่าแรงงานต่างด้าว เหตุผลอาจเป็นเพราะปัจจัยทางสังคมและการเมืองจะเปลี่ยนแปลงไปตามสภาวการณ์ที่

เกิดขึ้น ทำให้ผู้ประกอบการบางคนไม่ต้องการให้เกิดปัญหาในอนาคตจึงตัดสินใจจ้างแรงงานไทยมากกว่า โดยพบว่า ผู้ประกอบการที่ให้ความสำคัญกับภาวะเศรษฐกิจของประเทศและอัตราการเพิ่มประชากรตามธรรมชาติที่ค่อนข้างสูงในประเทศเพื่อนบ้านจะตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่าแรงงานต่างไทย ในขณะที่ผู้ประกอบการที่ให้ความสำคัญกับสภาพสังคมหรือการเมืองในประเทศ การเพิ่มขึ้นของประชากรในประเทศ ความไม่ปลอดภัยในทรัพย์สินร่างกาย และปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการจ้างแรงงาน เช่น ยาเสพติด ฐัฐสาว โรคติดต่อ อาชญากรรม จะตัดสินใจจ้างแรงงานไทยมากกว่าแรงงานต่างด้าว

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่า ผู้ประกอบการในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีมีปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานไทย และแรงงานต่างด้าวแตกต่างกันไป และปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกก็มีความสำคัญมากน้อยต่างกัน ผู้วิจัยสามารถเสนอแนะได้ดังนี้

1. ควรมีการตรวจสอบและประเมินทักษะในการทำงานของแรงงานเพื่อการรวบรวมความต้องการพัฒนาแรงงานในระดับองค์กรและตัวบุคคลขึ้น โดยพิจารณาจากภาวะที่ไม่พึงปรารถนาที่มีอยู่ เช่น จุดด้อยของแรงงานแต่ละประเภท ปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งสามารถแก้ไขได้ด้วยการพัฒนาทักษะของแรงงาน
2. ควรมีการสำรวจและประเมินความสามารถของแรงงานต่างด้าวเพื่อหาวิธีพัฒนาศักยภาพในการทำงานมากขึ้น เนื่องจากค่าแรงต่ำอยู่แล้วควรมีทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น
3. ผู้ประกอบการควรเปรียบเทียบข้อดี ข้อเสียในการจ้างแรงงานต่างด้าว และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมทั้งปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับอย่างเคร่งครัด เช่น การขึ้นทะเบียนลูกจ้างและนโยบายภาครัฐในการจ้างงาน
4. แม้ว่าแรงงานต่างด้าวจะไม่เลิกงานและมีความอดทนสูง ผู้ประกอบการควรคำนึงถึงมนุษยธรรมในการใช้แรงงานในงานที่เสี่ยงกับสุขภาพและอนามัยของแรงงานต่างด้าว

## ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษากฎเกณฑ์ทางกฎหมายและข้อบังคับในการจ้างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวในรายละเอียด และความเข้าใจของผู้ประกอบการ
2. ควรมีการศึกษาผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นหากมีการเปิดเสรีทางด้านแรงงานในปี พ.ศ. 2558 (AEC) ว่ามีผลกระทบต่อตลาดแรงงาน แรงงานไทย และแรงงานต่างด้าวอย่างไร
3. ควรมีการศึกษาความต้องการแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวในภาคอุตสาหกรรมแบบเฉพาะเจาะจง เช่น ก่อสร้าง การผลิตสินค้าที่มีความแตกต่างกันอย่างไร
4. ควรมีการศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจ้างแรงงานต่างด้าวในรายละเอียด เช่น ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาโรคติดต่อ และหาแนวทางแก้ไขอย่างเป็นระบบ
5. ควรมีการศึกษานโยบายการจ้างแรงงานต่างด้าวของรัฐบาล ปัญหาที่เกิดขึ้น และทิศทางที่ควรเป็นไปในอนาคต



## บรรณานุกรม

- กฤตยา อาชวนิจกุล. (2545). *สถานะความรู้เรื่องแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย และทิศทางการวิจัยที่พึงพิจารณา*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กรมการจัดหางาน. (2553). *ความต้องการแรงงาน*. กรุงเทพฯ: กองวิจัยตลาดแรงงาน.
- กองงานคนต่างด้าว กรมการจัดหางาน. (2545). *ข้อมูลคนต่างด้าว*. กรุงเทพฯ: กองงานคนต่างด้าว กรมการจัดหางาน
- กาญจนา อยู่อิน. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร*. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
- กฤตยา อาชวนิจกุล. (2545). *สถานะความรู้เรื่องแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย และทิศทางการวิจัยที่พึงพิจารณา*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จิรพล ภูมิภักดิ์. (2546). *การศึกษาความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิรภา ทับยาง. (2545). *จิตวิทยาสำหรับนักบริหาร*. กรุงเทพฯ: วิชั่นอาร์คอร์ดเรชั่น.
- เจษฎา เมฆประโคน. (2551). *ทฤษฎีองค์การ*. วันที่ค้นข้อมูล 28 มกราคม 2555, เข้าถึงได้จาก <http://chetsada.wordpress.com>
- จุฑาธวัช อินทรสุขศรี. (2548). การประกันตัวแรงงานต่างด้าวก่อนจดทะเบียน. ใน *การประชุมชี้แจงเรื่องมาตรการตามมติ ครม.* (หน้า 25). กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน.
- ชนงกรณ์ ภูณทลบุตร. (2546). *การจัดการระหว่างประเทศ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูชัย สมितिไกร. (2546). ลักษณะบุคลิกภาพและความสำเร็จในการทำงานของบุคคล. *มนุษยศาสตร์สาร*, 4(1), 25-48.
- ชนกัท มนูญกิตติกร, พงศ์ ทรดาล และสมเดช เฉยไสย. (2553). ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าของผู้ประกอบการในงานอุตสาหกรรมเครื่องปั้นดินเผา จังหวัดราชบุรี. *วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา*, 4(2), 25-36.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2554). *ข้อมูลคนต่างด้าวในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: ธนาคารแห่งประเทศไทย.
- นุชนาฏ แดงใส. (2553). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดบุ๊ค.

- พันธุ์ทิพย์ กาญจนะจิตราสายสุนทร. (2540). การเข้ามาในประเทศไทยของคนต่างด้าวเพื่อทำงาน. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พิราสินี ชัยคุณทวีโชติ. (2555). การจัดการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ กรณีศึกษา อุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา. สงขลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- พีรพงษ์ คุณินธุ์. (2543). สาเหตุการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า: ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดราชบุรี. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มนตรี ชะโนวรรณนะ. (2552). ผลกระทบของการใช้แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมเกษตรของจังหวัดสงขลา. สงขลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- โยธิน สรนาทสุนันท์. (2540). แนวคิดการบริหารแรงงานต่างชาติของผู้ตรวจราชการกรมการจัดหางาน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศรัณย์ ชาติลักษณ์. (2555). ปัญหาแรงงานต่างด้าวและการจัดการ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศรีนคร วงศ์ใจ. (2543). แรงงานต่างด้าวพม่า. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมคิด บางโม. (2548). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2556). สถานการณ์คนต่างด้าว. วันที่ค้นข้อมูล 28 มกราคม 2555, เข้าถึงได้จาก <http://www.nic.go.th/gsic/uploadfile/the-alien.pdf>
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน. (2553). สักส่วนของคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงาน จำแนกตามประเภทคนต่างด้าว. กรุงเทพฯ: สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน.
- สายพันธ์ พึ่งพระคุ้มครอง. (2542). ค่าใช้จ่ายการรักษาพยาบาลคนต่างด้าว. กรุงเทพฯ: คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุณี ฉัตราคม. (2545). เศรษฐศาสตร์แรงงานระหว่างประเทศ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุนทรี เรือนมูล. (2551). แรงงานผู้หญิงข้ามชาติ. เชียงใหม่: ศูนย์สตรีศึกษา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- สุพัตตรา ธิมาคำ. (2554). แนวคิดและแนวทางการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติพม่า: บทบาทภาครัฐและภาคประชาสังคมในระดับท้องถิ่นกับการบริหารจัดการอย่างเป็นธรรม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุภาภค์ จันทวานิช, และคนอื่น ๆ. (2549). การใช้แรงงานเด็กภาคประมง ต่อเนื่องประมงเกษตรกรรมและคนรับใช้ในบ้าน จังหวัดสมุทรสาคร. กรุงเทพฯ: ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย.

- สุมาลี ปิตยานนท์. (2549). *ผลกระทบของการเดินทางไปทำงานต่างประเทศตามสัญญาจ้างระยะสั้น*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรียา สมุทคุปดี และพัฒนา กิติอาษา. (2542). *มานุษยวิทยากับโลกาภิวัตน์*. นครราชสีมา: สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- เสกสิทธิ์ คุณศรี. (2539). *การประเมินความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย: กรณีศึกษาอำเภอแม่สอด จ.ตาก*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการเมืองการปกครอง, คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อรพินทร์ พิทักษ์มหาเกตุ. (2540). *ภาพรวมของแรงงานข้ามชาติที่ได้รับใบอนุญาตทำงานในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อัชฌาพร คงแจ้ง. (2553). *ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของกิจการแพปลา ในจังหวัดสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.
- อัญฉิกา ทองเปลว. (2542). *การศึกษาวิเคราะห์การจัดระบบแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสังคมสงเคราะห์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Cochran, W. G. (1953). *Sampling Techniques*. New York: Cuyno.
- Zimmerman, M. K., & Enell, A. (1998). The influence of demographic composition and organizational culture on work. *Journal of Management in Engineering*, 4(8), 156-162.

ภาคผนวก

## แบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถามตามความเป็นจริง โดยแบบสอบถามนี้จะถูกเก็บรักษาไว้เป็นความลับ โดยผลที่ได้จะนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาต่อไป และในโอกาสนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถามครั้งนี้

### ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

คำที่แจ้ง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง  หน้าข้อความตามความเป็นจริง

1. เพศ
 

<input type="checkbox"/> ชาย	<input type="checkbox"/> หญิง
------------------------------	-------------------------------
  
2. อายุ
 

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 25 ปี	<input type="checkbox"/> 25-35 ปี
<input type="checkbox"/> 36-45 ปี	<input type="checkbox"/> 46-55 ปี
<input type="checkbox"/> มากกว่า 55 ปีขึ้นไป	
  
3. ระดับการศึกษา
 

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี
<input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี	
  
4. รายได้ต่อเดือน
 

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 20,000 บาท	<input type="checkbox"/> 20,001-30,000 บาท
<input type="checkbox"/> 30,001-40,000 บาท	<input type="checkbox"/> 40,000-50,000 บาท
<input type="checkbox"/> 50,001 บาทขึ้นไป	
  
5. ประเภทกิจการ
 

<input type="checkbox"/> เจ้าของคนเดียว	<input type="checkbox"/> ห้างหุ้นส่วนจำกัด
<input type="checkbox"/> บริษัท	

## 6. จำนวนพนักงาน

 ต่ำกว่า 5 คน 5-10 คน 11-15 คน มากกว่า 15 คนขึ้นไป

## 7. ระยะเวลาประกอบกิจการ

 ต่ำกว่า 1 ปี 1-5 ปี 6-10 ปี มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

## 8. รูปแบบการดำเนินธุรกิจ

 ผลิตสินค้า ให้บริการ ซื้อมาขายไป (ตัวแทนจำหน่าย) ก่อสร้าง อื่นๆ (โปรดระบุ).....

## ส่วนที่ 2 การตัดสินใจจ้างแรงงานไทย

**คำชี้แจง** ผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ที่ตรงตามเป็นจริงกับตัวท่านมากที่สุด ปัจจุบันนี้มีผลต่อการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานไทยของท่านในระดับใด

การตัดสินใจจ้างแรงงานไทย	ระดับการตัดสินใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>นโยบายการจัดการของผู้ประกอบการ</b>					
1. คำนึงถึงอัตราค่าแรงที่ต่ำกว่าเป็นหลัก					
2. คำนึงถึงคุณสมบัติที่ตรงต่องานขององค์กรเป็นหลัก					
3. คำนึงถึงความรู้ ทักษะ และความสามารถเป็นหลัก					
4. คำนึงถึงการไม่ทำให้งานเกิดความเสียหายเป็นหลัก					
5. คำนึงถึงการลดต้นทุนในการผลิตหรือบริการได้เป็นหลัก					
6. คำนึงถึงคุณภาพสินค้าและบริการเป็นหลัก					
<b>คุณสมบัติของแรงงาน</b>					
1. ความแข็งแรง และอดทน					
2. ความรับผิดชอบและทุ่มเทกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
3. ความขยันหมั่นเพียรและตั้งใจทำงาน					
4. ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่					
5. ความซื่อสัตย์					
6. ความไม่เกียจงาน สามารถทำงานหนักได้					
7. ความมีระเบียบวินัยและเชื่อฟังคำสั่งผู้ควบคุม					
8. การควบคุมอารมณ์และอารมณ์รุนแรง					

การตัดสินใจจ้างแรงงานไทย	ระดับการตัดสินใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
9. การหลบงาน (ผู้งาน)					
10. การเรียกรื้องสิทธิต่าง ๆ					
11. การลาออกหรือเปลี่ยนงาน					
<b>การขาดแคลนแรงงาน</b>					
1. สามารถหาแรงงานได้ง่าย					
2. โครงสร้างด้านแรงงานของประเทศอื่น เนื่องมาจากการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานมาสู่เมืองใหญ่ ทำให้แรงงานไร้ฝีมือมีมากขึ้น					
3. อัตราการว่างงานของประเทศ					
4. ประสบการณ์ในการจ้างแรงงานที่ผ่านมา					
<b>ลักษณะงาน</b>					
1. ความละเอียดอ่อนของงาน					
2. ความยากง่ายของงาน					
3. งานที่เกิดความเสี่ยงต่อปัญหาด้านสุขภาพและ สุขอนามัยของผู้ปฏิบัติงาน					
4. งานที่ไม่สามารถกำหนดระยะเวลาในการ ทำงานที่แน่นอน					
5. ต้นทุนในการฝึกงาน					
<b>ข้อบังคับและบทลงโทษทางกฎหมาย</b>					
1. ค่าปรับในการทำผิดกฎหมาย					
2. กฎเกณฑ์ที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย เช่น ประกันสังคม การขึ้นทะเบียนลูกจ้าง					
3. นโยบายภาครัฐในการจ้างงาน เช่น ค่าแรงขั้นต่ำ					
4. นโยบายการเปิดเสรีด้านแรงงานระหว่าง ประเทศ (AEC)					



การตัดสินใจจ้างแรงงานไทย	ระดับการตัดสินใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
ปัจจัยทางด้านสังคมและการเมือง					
1. สภาพสังคมหรือการเมืองในประเทศ					
2. ภาวะเศรษฐกิจของประเทศ					
3. การเพิ่มขึ้นของประชากรในประเทศ					
4. อัตราการเพิ่มประชากรตามธรรมชาติที่ ค่อนข้างสูงในประเทศเพื่อนบ้าน					
5. ความไม่ปลอดภัยในทรัพย์สินร่างกาย					
6. ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการจ้างแรงงาน เช่น ยาเสพติด ชู้สาว โรคติดต่อ อาชญากรรม					

### ส่วนที่ 3 การตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว

**คำชี้แจง** ผู้ตอบแบบสอบถามโปรดทำเครื่องหมาย (✓) ที่ตรงตามเป็นจริงกับตัวท่านมากที่สุด ปัจจุบันนี้จะมีผลต่อการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวของท่านในระดับใด

การตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว	ระดับการตัดสินใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>นโยบายการจัดการของผู้ประกอบการ</b>					
1. คำนึงถึงอัตราค่าแรงที่ต่ำกว่าเป็นหลัก					
2. คำนึงถึงคุณสมบัติที่ตรงต่องานขององค์กรเป็นหลัก					
3. คำนึงถึงความรู้ ทักษะ และความสามารถเป็นหลัก					
4. คำนึงถึงการไม่ทำให้งานเกิดความเสียหายเป็นหลัก					
5. คำนึงถึงการลดต้นทุนในการผลิตหรือบริการได้เป็นหลัก					
6. คำนึงถึงคุณภาพสินค้าและบริการเป็นหลัก					
<b>คุณสมบัติของแรงงาน</b>					
1. ความแข็งแรง และอดทน					
2. ความรับผิดชอบและทุ่มเทกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
3. ความขยันหมั่นเพียรและตั้งใจทำงาน					
4. ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่					
5. ความซื่อสัตย์					
6. ความไม่เกียจงาน สามารถทำงานหนักได้					
7. ความมีระเบียบวินัยและเชื่อฟังคำสั่งผู้ควบคุม					
8. การควบคุมอารมณ์และอารมณ์รุนแรง					
9. การหลบงาน (อุ้งงาน)					

การตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว	ระดับการตัดสินใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
9. การหลบงาน (ผู้งาน)					
10. การเรียกร่องสิทธิต่าง ๆ					
11. การลาออกหรือเปลี่ยนงาน					
<b>การขาดแคลนแรงงาน</b>					
1. สามารถหาแรงงานได้ง่าย					
2. โครงสร้างด้านแรงงานของประเทศอันเนื่องมาจากการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานมาสู่เมืองใหญ่ทำให้แรงงานไร้ฝีมือมีมากขึ้น					
3. อัตราการว่างงานของประเทศ					
4. ประสบการณ์ในการจ้างแรงงานที่ผ่านมา					
<b>ลักษณะงาน</b>					
1. ความละเอียดอ่อนของงาน					
2. ความยากง่ายของงาน					
3. งานที่เกิดความเสี่ยงต่อปัญหาด้านสุขภาพและสุขอนามัยของผู้ปฏิบัติงาน					
4. งานที่ไม่สามารถกำหนดระยะเวลาในการทำงานที่แน่นอน					
5. ต้นทุนในการฝึกงาน					
<b>ข้อบังคับและบทลงโทษทางกฎหมาย</b>					
1. ค่าปรับในการทำผิดกฎหมาย					
2. กฎเกณฑ์ที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย เช่น ประกันสังคม การขึ้นทะเบียนลูกจ้าง					
3. นโยบายภาครัฐในการจ้างงาน เช่น ค่าแรงขั้นต่ำ					

การตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว	ระดับการตัดสินใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
4. นโยบายการเปิดเสรีด้านแรงงานระหว่างประเทศ (AEC)					
<b>ปัจจัยทางด้านสังคมและการเมือง</b>					
1. สภาพสังคมหรือการเมืองในประเทศ					
2. ภาวะเศรษฐกิจของประเทศ					
3. การเพิ่มขึ้นของประชากรในประเทศ					
4. อัตราการเพิ่มประชากรตามธรรมชาติที่ค่อนข้างสูงในประเทศเพื่อนบ้าน					
5. ความไม่ปลอดภัยในทรัพย์สินร่างกาย					
6. ปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการจ้างแรงงาน เช่น ยาเสพติด ผู้สาว โรคติดต่อ อาชญากรรม					