

52730684: สาขาวิชา: บริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร; บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)

คำสำคัญ: ปัจจัยการจ้างแรงงานต่างด้าว/ ผู้ประกอบการในจังหวัดระยอง

พานี พิกุลทอง: ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดระยอง (FACTORS AFFECTING THE DECISION TO HIRE MIGRANT LABOR BY ENTREPRENEURS IN RAYONG PROVINCE) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: ฤทธิ ชูเกียรติ, D.B.A. 104 หน้า. ปี พ.ศ. 2554.

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดระยอง เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการเก็บทั้งหมดจากผู้ประกอบการที่ใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดระยอง โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้ใช้บริการที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดระยอง ทั้งเพศหญิงและเพศชายมีสถิติสัมพัทธ์และมีความยินดีให้ความร่วมมือในการศึกษา และตามความสะดวก (Convenience) โดยการแจกแบบสอบถามให้กับผู้ประกอบการที่มารับบริการที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ ทั้งนี้จะต้องไม่ซ้ำคนเดิม โดยแจกแบบสอบถามให้ตอบด้วยตัวเอง จำนวนทั้งหมด 317 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติเชิงพรรณนา ส่วนสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ Independent Sample t-test และ F-test หรือ Anova

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 36-40 ปี ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับปริญญาตรี ประเภทธุรกิจ ร้านอาหาร/ภัตตาคาร ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจน้อยกว่า 5 ปี ลักษณะการจดทะเบียนแบบเจ้าของคนเดียว จำนวนแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการน้อยกว่า 10 คน ลักษณะการจ่ายค่าจ้างแบบรายวัน มีการจัดสวัสดิการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ มีปัจจัยในการจ้างแรงงานต่างด้าวไม่แตกต่างกัน ส่วนด้าน อายุ ระดับการศึกษา ประเภทธุรกิจ ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ ลักษณะการจดทะเบียน จำนวนแรงงานต่างด้าว ลักษณะการจ่ายค่าจ้าง การจัดสวัสดิการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก มีปัจจัยในการจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

52730684: MAJOR: BUSINESS ADMINISTRATION FOR EXECUTIVES; M.B.A.
(BUSINESS ADMINISTRATION FOR EXECUTIVES)

KEYWORDS: FACTORS IN HIRING MIGRANT WORKERS/ ENTREPRENEURS IN
RAYONG PROVINCE

PANEE PIKULTHONG: FACTORS AFFECTING THE DECISION TO HIRE
MIGRANT LABOR BY ENTREPRENEURS IN RAYONG, PROVINCE. ADVISOR: RITHEE
CHUKIAT, D.B.A. 104 P. 2011.

The purpose of this research was to study factors affecting the decision to hire migrant labor by entrepreneurs in Rayong Province. A questionnaire was used to collect the data. The sample was selected using all entrepreneurs, male and female, using migrant labor who used services at the Employment Office in Rayong who were willing to participate in the study and according to convenience. Questionnaires were distributed to entrepreneurs receiving services who had the established qualities. A total of 317 samples were collected. Descriptive statistics were used in analyzing the data and the hypothesis was tested using the Independent Sample t-test or Anova.

From the research it was found that the majority of the sample was female, ages 36-40, with Bachelor's degree education as the highest level, restaurants were the main type of business, and had operating times of less than 5 years, registered as a single owner, with less than 10 migrant labors in the establishment, wages were paid daily with benefits provided. It was found that the sample group with no difference in gender do not have differences in hiring migrant labor. As for age, level of education, type of business, operation time, type of registration, number of migrant laborers, payment method, benefits have an effect on hiring migrant labor with a statistical significance of 0.05.

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดระยอง” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดระยอง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้ที่มาใช้บริการสำนักงานจัดหางานจังหวัดระยอง ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีสถิติสัมพัทธ์ที่ดี และมีความยินดีให้ความร่วมมือในการศึกษาจำนวน 317 ตัวอย่าง โดยผู้ทำการวิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามด้วยทีมงาน 5 คน และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาเป็นคิดเป็นร้อยละ 100 ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ทำการวิจัยใช้วิธีทางสถิติและคำนวณค่าต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยหาค่าสถิติ ดังนี้ โดยสถิติเชิงพรรณนาที่ใช้ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าเฉลี่ยสำหรับ 2 กลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และในกรณีผลการทดสอบพบว่า มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 2 กลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบพหุคูณ โดยใช้วิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) ตัวสถิติทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบัค

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดระยอง มีประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ ผู้ที่มาใช้บริการสำนักงานจัดหางานจังหวัดระยอง ทั้งเพศชายและเพศหญิง จำนวน 317 ตัวอย่าง เลือกรูปแบบกลุ่มตัวอย่างแบบเก็บทั้งหมด โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยก่อนการเก็บข้อมูลได้มีการตรวจสอบข้อมูล โดยมีสถิติสัมพัทธ์ที่ดี และมีความยินดีให้ความร่วมมือในการศึกษา ทั้งนี้จะต้องยังไม่เคยตอบแบบสอบถามเรื่องนี้มาก่อน ถ้าใช่จึงจะทำการแจกแบบสอบถามเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างตอบด้วยตัวเอง จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ใช้บริการสำนักงานจัดหางานจังหวัดระยอง เป็นเพศหญิง จำนวน 191 ราย คิดเป็นร้อยละ 60.25 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 126 ราย คิดเป็นร้อยละ 39.75 ผู้ใช้บริการที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดระยอง ส่วนใหญ่จะมีอายุอยู่

ระหว่าง 36-40 ปี จำนวน 119 ราย คิดเป็นร้อยละ 37.54 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 191 ราย คิดเป็นร้อยละ 60.25 ผู้ใช้บริการสำนักงานจัดหางานจังหวัดระยองส่วนใหญ่ประกอบธุรกิจประเภทธุรกิจร้านอาหาร/ภัตตาคาร จำนวน 56 ราย คิดเป็นร้อยละ 17.67 โดยส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 168 ราย คิดเป็นร้อยละ 53.00 ผู้ใช้บริการสำนักงานจัดหางานจังหวัดระยองโดยส่วนใหญ่มีลักษณะการจดทะเบียนแบบเจ้าของคนเดียว จำนวน 154 ราย คิดเป็นร้อยละ 48.58 โดยส่วนใหญ่มีจำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าว น้อยกว่า 10 คน จำนวน 215 ราย คิดเป็นร้อยละ 67.82 ผู้ใช้บริการสำนักงานจัดหางานจังหวัดระยองโดยส่วนใหญ่มีลักษณะการจ่ายค่าจ้างแบบรายวัน จำนวน 191 ราย คิดเป็นร้อยละ 60.25 และส่วนใหญ่มีการจัดสวัสดิการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก จำนวน 220 ราย คิดเป็นร้อยละ 69.40

2. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดระยอง

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านค่าจ้าง และปัจจัยความต้องการของนายจ้างในการใช้แรงงานต่างด้าว โดยจำแนกเป็นรายด้านดังนี้

ปัจจัยด้านค่าจ้าง โดยเรียงลำดับระดับความสำคัญจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ อัตราค่าจ้างแรงงานต่างด้าวต่ำกว่าแรงงานไทย แรงงานต่างด้าวไม่เรียกร้องเรื่องการยกย่อง ชมเชย หรือการให้รางวัลอื่น ๆ เป็นค่าตอบแทนเหมือนแรงงานไทย ค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าอาหาร ค่าที่พักของแรงงานต่างด้าวต่ำกว่าคนไทย ตามลำดับ

ปัจจัยความต้องการของนายจ้างในการใช้แรงงานต่างด้าว

การจัดสรรคนให้ตรงกับความต้องการของงาน โดยเรียงลำดับระดับความสำคัญจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ แรงงานต่างด้าวมีความอดทนในการทำงาน การหาแรงงานไทยมาทำงานเป็นเรื่องยาก ผู้ประกอบการจึงมีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่าแรงงานไทย แรงงานต่างด้าวทำให้เกิดการทดแทนแรงงานบางประเภทที่แรงงานไทยไม่ทำ แรงงานต่างด้าวมีความขยันทำให้งานเป็นไปตามเป้าหมาย ตามลำดับ

การลดต้นทุน โดยเรียงลำดับระดับความสำคัญจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ สถานประกอบการขาดแรงงานระดับล่าง ไร้ฝีมือจึงมีความต้องการแรงงานต่างด้าวสูง ลดต้นทุนในการจัดอบรมด้านฝีมือแรงงาน แรงงานต่างด้าวส่งผลให้ต้นทุนด้านค่าใช้จ่ายแรงงานลดลง ตามลำดับ

การเคลื่อนย้ายแรงงาน โดยเรียงลำดับระดับความสำคัญจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ แรงงานต่างด้าวช่วยบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้ แรงงานต่างด้าวไม่เรียกร้อง

ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินมากเท่าแรงงานไทย แรงงานต่างด้าวมีความจงรักภักดี และไม่เปลี่ยนงานหรือออกจากงานบ่อย ตามลำดับ

แรงจูงใจในตัวคนงาน โดยเรียงลำดับระดับความสำคัญจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ทัศนคติต่องานที่แตกต่างกัน เช่น แรงงานไทยจะหลีกเลี่ยงงานหนัก แรงงานต่างด้าวมีความทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการทำงาน แรงงานต่างด้าวปกครองง่าย และเชื่อฟังคำสั่งผู้บริหารเป็นอย่างดี นโยบายของนายจ้างที่แตกต่างกันจะเอื้อต่อแรงงานต่างด้าว ตามลำดับ

3. การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ผู้ประกอบการที่มีข้อมูลส่วนบุคคลต่างกันต่างกันมีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว ในจังหวัดระยองแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ผู้ประกอบการที่มีเพศต่างกันมีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดระยองไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 ผู้ประกอบการที่มีอายุต่างกันมีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดระยองแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 ผู้ประกอบการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดระยองแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ผู้ประกอบการที่มีประเภทธุรกิจต่างกันมีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดระยองแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 ผู้ประกอบการที่มีระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจต่างกันมีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดระยองแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 ผู้ประกอบการที่มีลักษณะการจดทะเบียนต่างกันมีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดระยองแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7 ผู้ประกอบการที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวต่างกันมีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดระยองแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.8 ผู้ประกอบการที่มีลักษณะการจ่ายค่าจ้างต่างกันมีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดระยองแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.9 ผู้ประกอบการที่มีการจัดสวัสดิการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่างกันมีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดระยองแตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดระยอง พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดระยองแตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ว่าผู้ประกอบการที่มีข้อมูลส่วนบุคคลต่างกันมีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดระยองไม่แตกต่างกัน สามารถอภิปรายผล โดยอ้างอิงจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 ผู้ประกอบการที่มีเพศต่างกันมีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดระยองไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ผู้ประกอบการที่มีเพศต่างกันมีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดระยองไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการหาแรงงานไทยมาทำงานเป็นเรื่องยาก และแรงงานต่างด้าวมีความขยันและอดทนในการทำงานที่หนัก สกปรก และทำงานบางประเภทที่แรงงานไทยไม่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของมาลีวรรณ เลาะวิถิ (2541) ได้ศึกษาถึงผลกระทบของการอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายทำงานต่อการจ้างแรงงานไทยในจังหวัดลำพูน โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างคือ กลุ่มนายจ้าง ผู้ประกอบการ และลูกจ้าง ประชาชนทั่วไปในจังหวัดลำพูน กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีความเห็นว่า ปัจจุบันแรงงานไทยมีอัตราการว่างงานที่สูง แต่แรงงานไทยยังปฏิเสธการทำงานในอาชีพที่ใช้แรงงานหนัก สกปรก และเสี่ยงอันตรายอยู่ จึงมีความจำเป็นที่จะจ้างแรงงานต่างด้าว

สมมติฐานที่ 1.2 ผู้ประกอบการที่มีอายุต่างกันมีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดระยองไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ผู้ประกอบการที่มีอายุต่างกันมีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว ในจังหวัดระยองแตกต่างกัน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านค่าจ้าง โดยดูจากค่าเฉลี่ย ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ ต่ำกว่า 35 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.57-3.86, อายุ 36-45 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.66-4.30, อายุ 41-45 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.57-3.86 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี ให้ความสำคัญกับเรื่องอัตราค่าจ้างแรงงาน และการที่แรงงานต่างด้าวไม่เรียกร้องเรื่องการยกย่องชมเชย ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36-40 ปี จะให้ความสำคัญกับด้านอัตราค่าจ้างและการที่แรงงานต่างด้าวไม่เรียกร้องเรื่องการยกย่องชมเชย และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 41-45 ปี จะให้ความสำคัญกับด้านอัตราค่าจ้างแรงงานกับค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการ แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุที่แตกต่างกัน จะให้ระดับความสำคัญในแต่ละด้านของปัจจัยด้านค่าจ้างที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิทยาภรณ์ ภูระหงษ์ (2551) ได้ศึกษาผลกระทบและระดับความพึงพอใจของการดำเนินงานตามมาตรการบริหารงานแรงงาน

ต่างค้ำทั้งระบบต่อผู้ประกอบการขนาดเล็กลง ในเขตเทศบาลนครเชียงใหม่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 31-40 ปี การศึกษาระดับมัธยมศึกษา เป็นผู้จัดการ โดยดำเนินธุรกิจแบบเจ้าของคนเดียว กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รับรู้ข่าวสารการจดทะเบียนแรงงานต่างค้ำจากโทรทัศน์ และจึงนำแรงงานต่างค้ำไปจดทะเบียน และขอใบอนุญาตทำงาน

สมมติฐานที่ 1.3 ผู้ประกอบการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างค้ำในจังหวัดระยองไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ผู้ประกอบการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างค้ำในจังหวัดระยองแตกต่างกัน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา ปวช./ ปวส. กับ ปริญญาตรี และ ปริญญาตรี กับ สูงกว่าปริญญาตรีมีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างค้ำด้านปัจจัยด้านค่าจ้างที่แตกต่างกัน โดยดูจากค่าเฉลี่ยของ ปวช./ ปวส. มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.52-4.03 ปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.41-3.76 และระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.90-4.30 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันจะมีปัจจัยด้านค่าจ้างที่แตกต่างกันในการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างค้ำ และระดับการศึกษาที่ต่างกันก็จะมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับกฎหมายในการควบคุมการใช้แรงงานต่างค้ำ และขั้นตอนการขึ้นทะเบียนและการขอใบอนุญาตทำงานที่ต่างกัน สุนิย์ จ้อยจำรัส (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างค้ำของผู้ประกอบการอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่าผู้ประกอบการมีแนวโน้มการจ้างแรงงานต่างค้ำเพิ่มมากขึ้น พบว่ามีปัญหาในการจ้างแรงงานต่างค้ำมีอุปสรรคด้านนโยบายการขึ้นทะเบียนและการขอใบอนุญาตให้แรงงานต่างค้ำทำงาน มีความยุ่งยากและเปลี่ยนแปลงบ่อย และต้องติดต่อหลายหน่วยงาน อีกทั้งขั้นตอนการขึ้นทะเบียนและขอใบอนุญาตมีน้อยทำให้แจกจ่ายไม่ทั่วถึง

สมมติฐานที่ 1.4 ผู้ประกอบการที่มีประเภทธุรกิจต่างกันมีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างค้ำในจังหวัดระยองไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ผู้ประกอบการที่มีประเภทธุรกิจต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างค้ำในจังหวัดระยองแตกต่างกัน ผู้ประกอบการที่มีประเภทกิจการแตกต่างกัน มีการกำหนดวันทำงาน และเวลาทำงาน และจ่ายค่าจ้างรวมถึงสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับแรงงานต่างค้ำแตกต่างกัน การมองในเรื่องต้นทุนค่าใช้จ่ายแรงงานที่แตกต่างกัน และมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ในเรื่องการขาดแคลนแรงงาน และคุณลักษณะของแรงงานต่างค้ำที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้ตัดสินใจจ้างแรงงานต่างค้ำแตกต่างกัน เนื่องจากการหาคนงานไทยมาทำงานเป็นเรื่องยาก เช่นธุรกิจประเภทประมง จะจ้างแรงงานต่างค้ำเพราะไม่สามารถหาแรงงานไทยมาทำงานได้ เนื่องจากว่า เป็นงานที่หนัก และสกปรก ซึ่ง

สอดคล้องกับงานวิจัย ของ สุนิย์ จ้อยจรัส (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการกิจการอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวในผู้ประกอบการกิจการอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ซึ่งผู้ประกอบการทั้งหมดนั้น เคยใช้แรงงานต่างด้าว เพราะแรงงานต่างด้าวมีความอดทน และ ไม่เกียจงาน อีกทั้งยังทำงานได้เต็มประสิทธิภาพมากกว่าแรงงานไทย จึงมีแนวโน้มที่จะใช้แรงงานต่างด้าวมากขึ้น

สมมติฐานที่ 1.5 ผู้ประกอบการที่มีระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจต่างกัน มีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดระยองไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ผู้ประกอบการที่มีระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจต่างกันมีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดระยองแตกต่างกัน เนื่องจากมีปัจจัยบางอย่างที่ทำให้ผู้ประกอบการมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันในการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการดำเนิน น้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.65-4.00, 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.54-3.97, มากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.11-3.49 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจน้อยกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญเรื่อง อัตราค่าจ้าง และ ค่าใช้จ่ายทางด้านสวัสดิการ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ 5-10 ปี ให้ความสำคัญในเรื่อง อัตราค่าจ้าง และค่าใช้จ่ายทางด้านสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจที่มีระยะเวลา มากกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญเรื่อง ค่าจ้าง และ การที่แรงงานต่างด้าวไม่เรียกร้องเรื่องการยกย่องชมเชย แสดงให้เห็นว่า ระยะเวลาการดำเนินธุรกิจที่แตกต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวในด้านปัจจัยด้านค่าจ้างที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนิย์ จ้อยจรัส (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่าผู้ประกอบการที่มีระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจที่แตกต่างกันจะมีปัจจัยในการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 ผู้ประกอบการที่มีลักษณะการจดทะเบียนต่างกันมีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดระยองไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ผู้ประกอบการที่มีลักษณะการจดทะเบียนต่างกันมีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดระยองแตกต่างกัน เนื่องจากลักษณะการจดทะเบียนแบบเจ้าของคนเดียวอาจจะเอื้อประโยชน์ในการจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่าการจดทะเบียนแบบ ห้างหุ้นส่วนและบริษัท เพราะการจดทะเบียนแบบเจ้าของคนเดียวอาจจะสามารถหลีกเลี่ยงการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวได้ ส่วนในด้านการจดทะเบียนลักษณะบริษัท จะมีข้อจำกัดในเรื่องการจ้างแรงงานต่างด้าวที่มากกว่าการจดทะเบียนแบบเจ้าของคนเดียว ในส่วนของบริษัทจะมีข้อจำกัด

ทางด้านกฎหมายเข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น ถ้าบริษัทใดมีการส่งเสริมการลงทุน (BOI) ก็จะถูกกำหนดไม่ให้จ้างแรงงานต่างด้าวที่ไร้ฝีมือเข้ามาทำงานภายในบริษัท จึงทำให้มีการตัดสินใจในการจ้างแรงงานต่างด้าวที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิพร คนงาน (2541) เรื่อง ปัญหาอุปสรรคในการนำนโยบายการจัดระบบ เพื่อควบคุมการทำงานของแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายไปปฏิบัติ พบว่า ความไม่ชัดเจนของนโยบาย และเงื่อนไขการดำเนินการ วัตถุประสงค์หลักต้องการจัดระเบียบควบคุมแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายที่ลักลอบทำงาน และอยู่ในประเทศไทยให้เข้าระบบเพื่อทางราชการสามารถควบคุมดูแลและเป็นไปตามกฎหมาย แต่ในทางปฏิบัติการตรวจสอบเงื่อนไขของแรงงานต่างชาติที่ลักลอบเข้าเมืองนั้นไม่มีหลักฐานแสดงชัดเจน

สมมติฐานที่ 1.7 ผู้ประกอบการที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวต่างกันมีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดระยองไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ผู้ประกอบการที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวต่างกันมีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดระยองแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าการจ้างแรงงานต่างด้าวจำนวนมากในสถานประกอบการ ส่งผลให้เกิดความยุ่งยากในการขึ้นทะเบียนขอใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว และส่งผลในเรื่องต้นทุนค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในแต่ละครั้งที่ขึ้นขอใบอนุญาตทำงาน ซึ่งมีค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนครั้งละ 5000 บาทต่อคน ซึ่งถือเป็นค่าใช้จ่ายที่สิ้นเปลืองต่อสถานประกอบการ รวมถึงความยุ่งยากในการต่ออายุใบอนุญาตทำงานในแต่ละครั้ง เนื่องจากว่าใบอนุญาตทำงาน 1 ครั้ง ใช้ได้ 1 ปี ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้ตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุณีย์ จ้อยจรัส (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่าผู้ประกอบการมีแนวโน้มการจ้างแรงงานต่างด้าวเพิ่มมากขึ้น พบว่ามีปัญหาในการจ้างแรงงานต่างด้าวมียุทธศาสตร์ด้านนโยบายการขึ้นทะเบียนและการขออนุญาตให้แรงงานต่างด้าวทำงาน มีความยุ่งยากและเปลี่ยนแปลงบ่อย และต้องติดต่อหลายหน่วยงาน อีกทั้งขั้นตอนการขึ้นทะเบียนและต่อใบอนุญาตมีน้อยทำให้แจกจ่ายไม่ทั่วถึง

สมมติฐานที่ 1.8 ผู้ประกอบการที่มีลักษณะการจ่ายค่าจ้างต่างกันมีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดระยองไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ผู้ประกอบการที่มีลักษณะการจ่ายค่าจ้างต่างกันมีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดระยองแตกต่างกัน เนื่องจากมีปัจจัยบางอย่างที่ทำให้ผู้ประกอบการมีการมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันในการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว จากผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะการจ่ายค่าจ้างที่แตกต่างกัน มีการตัดสินใจด้านปัจจัยค่าจ้างซึ่งเมื่อดูจากค่าเฉลี่ยลักษณะการจ่ายค่าจ้างแบบรายเดือน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.60-4.07 แบบรายวัน มี

ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.42-3.68 แบบเหมาจ่าย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.83-4.50 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะการจ่ายค่าจ้างแบบรายเดือน ให้ความสำคัญกับเรื่อง อัตราค่าจ้าง และ ค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะการจ่ายค่าจ้างเป็นรายวัน ให้ความสำคัญเรื่อง อัตราค่าจ้าง และการที่แรงงานต่างด้าวไม่เรียกร้องเรื่องการยกย่องชมเชย ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะการจ่ายค่าจ้างแบบเหมาจ่าย ให้ความสำคัญเรื่อง อัตราค่าจ้าง และค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการ แสดงให้เห็นว่าผู้ประกอบการที่มีลักษณะการจ่ายค่าจ้างที่แตกต่างกัน จะมีการตัดสินใจในการจ้างแรงงานต่างด้าวในด้านของปัจจัยค่าจ้างในแต่ละด้านที่แตกต่างกัน ชงยุทธ แฉล้มวงศ์ (2539) ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบด้านมหภาคของการจ้างแรงงานอพยพต่างชาติต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ตลาดแรงงาน การจ้างงานของคนไทยและการกระจายรายได้ พบว่าการที่ประเทศไทยมีแรงงานเพิ่มขึ้นจากการเข้ามาของแรงงานต่างชาติ ทั้งถูกและผิดกฎหมาย มีผลทำให้เศรษฐกิจของประเทศไทยโดยรวมขยายตัวมากขึ้นอัตราเงินเฟ้อลดลง ลดความกดดันจากการเพิ่มขึ้นของค่าแรงลดลง สำหรับธุรกิจที่อาศัยความได้เปรียบจากค่าจ้างที่ต่ำจะได้ประโยชน์จากการเพิ่มของแรงงานต่างชาตินอกจากนี้แรงงานไทย

สมมติฐานที่ 1.9 ผู้ประกอบการที่มีการจัดสวัสดิการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่างกันมีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดระยองไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ผู้ประกอบการที่มีการจัดสวัสดิการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่างกันมีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดระยองแตกต่างกัน โดยมี การจัดสวัสดิการตามกฎหมายกำหนด คือ กลุ่มครองเรื่องสวัสดิการและค่ารักษาพยาบาล โดยจัดให้มีการตรวจสุขภาพและทำประกันสุขภาพประจำปี สำหรับแรงงานที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติแล้ว มีสิทธิขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนกับสำนักงานประกันสังคมได้ และการจัดที่พักให้กับแรงงานต่างด้าว เป็นต้น เนื่องจากกฎหมายมีการกำหนดสิทธิประโยชน์ของแรงงานต่างด้าวไว้หลายด้าน รวมถึงนโยบายและประโยชน์ที่จะเอื้อต่อแรงงานต่างด้าว จึงทำให้ผู้ประกอบการแต่ละแห่ง มีการจัดสวัสดิการที่แตกต่างกันให้กับแรงงานต่างด้าว ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้ตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสกสิทธิ์ คุณศรี (2539) ได้ศึกษาเรื่องการประเมินความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวในประเทศ ศึกษากรณี อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายจ้าง ลูกจ้างคนไทยในสถานประกอบการ และข้าราชการที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มนายจ้างมีการจ้างแรงงานพม่ามากกว่าแรงงานไทย งานที่จ้างส่วนใหญ่จะเป็นกรรมกร ค่าจ้างอยู่ในระดับต่ำกว่าแรงงานไทยเกือบครึ่งหนึ่ง แต่จะได้รับการสวัสดิการด้านอาหารและที่พัก

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดระยอง ผู้ทำการวิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัย ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ปัจจัยด้านค่าจ้าง และ ปัจจัยความต้องการของนายจ้างในการใช้แรงงานต่างด้าว ผู้ประกอบการควรให้ความสนใจในข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้านดังต่อไปนี้

1.1 ด้านปัจจัยค่าจ้าง ควรให้ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการให้กับลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างด้าว ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าที่พักของแรงงานต่างด้าว

1.2 ปัจจัยความต้องการของนายจ้างในการใช้แรงงานต่างด้าว

1.2.1 ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญกับลักษณะการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ชัดเจน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

1.2.2 ผู้ประกอบการควรมีการพิจารณาเรื่องค่าจ้างแรงงานต่างด้าว ก่อนการจ้างแรงงานต่างด้าว และนำมาเปรียบเทียบกับค่าจ้างแรงงานไทย เพื่อเปรียบเทียบต้นทุนทางแรงงานที่แท้จริง

1.2.3 ผู้ประกอบการควรมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น การให้รางวัลเป็นการตอบแทน เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับแรงงานต่างด้าวในการทำงาน จะส่งผลให้แรงงานต่างด้าวมีความจงรักภักดี และไม่เปลี่ยนงานหรือออกจากงานบ่อย

1.2.4 ผู้ประกอบการควรใช้ระบบการจัดการควบคุมดูแลแรงงานต่างด้าวที่เหมือนกับคนไทย เพื่อไม่ให้เกิดความแตกต่าง จะส่งผลให้แรงงานต่างด้าวปกครองง่าย และเชื่อฟังคำสั่งผู้บริหารเป็นอย่างดี

1.2.5 ผู้ประกอบการควรมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการจ้างแรงงานต่างด้าว เช่น เรื่อง สวัสดิการต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ต่อแรงงานต่างด้าว

2. ควรให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานเกี่ยวกับกฎหมายควบคุมการใช้แรงงานต่างด้าวกับผู้ประกอบการ ดังนั้นรัฐบาลควรจัดหน่วยงานที่สามารถให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ โดยมีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สภาความมั่นคง สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง กระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม สาธารณสุขจังหวัด สำนักงานจัดหางาน เพื่อมิให้ผู้ประกอบการทำผิดกฎหมายแรงงานต่างด้าว

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาวิจัย มีข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไปว่า ควรมีการศึกษาถึงในประเด็นต่อไปนี้

1. ควรรีศึกษาการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนทั้งขั้นตอนการขึ้นทะเบียน การกำหนดค่าใช้จ่ายในการดำเนินการรวมถึงหน่วยงานที่รับผิดชอบ ในการดำเนินงานเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าว และไม่ควรมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายบ่อยเกินไป
2. ควรรีศึกษาการกำหนดประเภทกิจการ และจำนวนโควตาของแรงงานต่างด้าวที่อนุญาตให้แต่ละกิจการ สามารถจ้างได้และมีกฎหมายควบคุมอย่างใกล้ชิด
3. ควรรีศึกษาขั้นตอนในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว และการขออนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว รวมทั้งศึกษาหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว เพื่อให้เกิดความสะดวกในการดำเนินการ
4. ควรจัดให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวในแต่ละปี โดยมีการกำหนดระยะเวลาที่จัดอย่างชัดเจน และยืดระยะเวลาตามความเหมาะสม รวมทั้งมีการประชาสัมพันธ์ให้ผู้ประกอบการรับทราบโดยทั่วถึง
5. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ทำให้ผู้ประกอบการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวจังหวัดอื่น ๆ เพื่อที่จะได้นำผลที่ได้มาศึกษาเปรียบเทียบ และเสนอต่อผู้ที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้อง