



แนวทางการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ
ในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

ไพฑูลย์ คงสงค์

การศึกษารายบุคคลนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ปีการศึกษา 2565

GUIDELINES FOR MANAGING MIGRANT WORKER EMPLOYMENT OF
ENTERPRISES IN THE AREA OF UDON THANI PROVINCE, THAILAND

PAITON KONGSONG

An Individual Study Submitted in Partial Fulfillment of the
Requirements for the Degree of Master of Business Administration
College of Innovative Business and Accountancy,
Dhurakij Pundit University
Academic Year 2022

การศึกษารายบุคคล	แนวทางการจัดการการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี
ชื่อผู้เขียน	ไพฑูริย์ คงสงค์
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรัญญา ปานเจริญ
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2565

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี (2) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี (3) เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ ในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี (4) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแนวทางการจัดการการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามลักษณะของสถานประกอบการ 5) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความคิดเห็นต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ส่งผลต่อแนวทางการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี (6) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อแนวทางการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ สถานประกอบการที่จ้างแรงงานต่างด้าวในเขตพื้นที่จังหวัดในช่วงปี พ.ศ. 2564 ซึ่งทราบจำนวนประชากรแน่นอนจำนวน 866 สถานประกอบการ (สำนักงานจัดหางานจังหวัดอุดรธานี, 2564) จากนั้น กำหนดขนาดตัวอย่างด้วยสูตรของทาโร ยามาเน่ ได้ขนาดตัวอย่าง 274 สถานประกอบการ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการทดสอบสมมติฐานจะวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Independent sample t-Test F-test และ Multiple Regression พร้อมกับเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบรายคู่ด้วยวิธี LSD และวิเคราะห์ข้อมูลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการขาดแคลนแรงงาน รองลงมา คือ ด้านพฤติกรรมแรงงานต่างด้าว ด้านค่าจ้างแรงงาน และด้านการลดต้นทุนสวัสดิการทางสังคม ตามลำดับ และพบว่าอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี มากที่สุด คือ ด้านแรงงาน รองลงมา คือ ด้านการประสานงานกับหน่วยงานราชการ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการบริหารจัดการ และด้านตัวแรงงานต่างด้าว ตามลำดับ ส่วนแนวทางการจัดการการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี มากที่สุด คือ ด้านการนำ รองลงมา คือ ด้านการจัดองค์กร ด้านการวางแผน และด้านการควบคุมตามลำดับ และยังพบว่า ความคิดเห็นต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวด้านการลดต้นทุนสวัสดิการทางสังคมส่งผลต่อแนวทางการจัดการการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ ในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี โดยตัวแปรทั้งสามสามารถอธิบายแนวทางการจัดการการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการได้ร้อยละ 7.6 ($R^2 = 0.076$)

และยังพบว่า ปัญหาอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และด้านการประสานงานกับหน่วยงานราชการ ส่งผลต่อแนวทางการจัดการการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ซึ่งตัวแปรทั้งสามสามารถอธิบายแนวทางการจัดการการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการได้ร้อยละ 15.9 ($R^2 = 0.159$)

คำสำคัญ : การจัดการ, การจ้างงาน, แรงงานต่างด้าว, สถานประกอบการ, การทำงาน

จ.จ.

Individual Study Title	GUIDELINES FOR MANAGING MIGRANT WORKER EMPLOYMENT OF ENTERPRISES IN THE AREA OF UDON THANI PROVINCE, THAILAND
Author	Paitoon Kongsong
Individual Study Advisor	Assistant Professor Dr. Charunya Parncharoen
Program	Master of Business Administrations
Academic Year	2022

ABSTRACT

This research aims to 1) study the opinions towards the employment of migrant workers of enterprises in the area of Udon Thani province; 2) investigate the enterprises' problems and obstacles with migrant workers employment in the area of Udon Thani province; 3) determine the guidelines on the management of the migrant workers employment by enterprises in the area of Udon Thani province; 4) compare the guidelines on the management of migrant workers employment among the enterprises, categorized by entrepreneurial traits; 5) to study the influence of enterprises' opinions on migrant workers employment which affects the guidelines on management of migrant worker employment in the area of Udon Thani province; and 6) to determine the influence of enterprises' obstacles on the guidelines of migrant workers employment management in the in the area of Udon Thani province. The research population consisted of 866 enterprises in the Udon Thani province employing migrant workers in 2021 (Smart Job Center, 2021). The sample was 274 entrepreneurs, calculated from the Taro Yamane formula. The data was collected from questionnaires and analyzed using the following: descriptive statistics, namely number, percentage, mean, and standard deviation, inferential statistics: independent sample t-test, F-test, and multiple regression; as well as Least Significant Difference (LSD) and Pearson Product Moment Correlation at a 0.05 significance level.

The research findings showed that the highest level of the opinion traits of enterprises coping with migrant workers employment in the area of Udon Thani province was the labor shortage, followed by the behavior of migrant workers, labor wage, and social welfare cost saving. It also found that the highest level of the obstacle traits of enterprises' migrant workers employment was laboring, followed by coordination with government agencies, environment, administration, and migrant workers themselves. Another result

demonstrated that the highest level of guidelines on the management of migrant workers employment by enterprises was leading, followed by organizing, planning, and controlling. Besides this, it revealed that the enterprises' opinions on social welfare cost saving influenced the guidelines of the migrant workers administration in the area of Udon Thani province. These three variables were able to clarify the guidelines of the migrant workers administration at 7.6% ($R^2 = 0.076$). The final result showed that the obstacle traits of enterprises' migrant workers' employment in the workplace environment and coordination with government agencies influenced the guidelines of the migrant workers administration. These three variables can explain the guidelines of the migrant workers administration in the area of Udon Thani province at 15.9% ($R^2 = 0.159$).

Keywords : management; employment; migrant workers; enterprises; workplaces

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษารายบุคคล เรื่อง แนวทางการจัดการการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ ในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรัญญา ปานเจริญ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้สละเวลาอันมีค่าให้ความรู้ คำปรึกษา คำแนะนำ ข้อชี้แนะที่เป็นประโยชน์ เพื่อให้งานวิจัยฉบับนี้ถูกต้องและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาจึงขอกราบขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัย บริหารธุรกิจบัณฑิตทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ให้คำแนะนำและถ่ายทอดประสบการณ์ อันมีค่าให้แก่ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณ นายสุภกิจ วิชาศรี หัวหน้าฝ่ายการทำงานของคนต่างด้าว สำนักงานจัดหางาน จังหวัดอุดรธานี ที่ได้ให้โอกาสในการศึกษาข้อมูลสำหรับใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ และให้คำแนะนำถ่ายทอด ประสบการณ์แนวทางการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี และ ขอขอบพระคุณเจ้าของหนังสือ วารสาร เอกสาร สารนิพนธ์และวิทยานิพนธ์ทุกเล่มที่ช่วยให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ตลอดจนผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ญาติพี่น้องที่ให้ความรัก ความห่วงใยและเป็น กำลังแรงใจให้การสนับสนุน ส่งเสริมในทุก ๆ ด้านมาตลอด จนทำให้ผู้วิจัยสามารถจัดทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ลุล่วง ไปด้วยดี ประโยชน์ที่ได้รับจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของบิดา มารดา และครู บาดอาจารย์ที่ได้อบรมสั่งสอนชี้แนวทางที่ดีและมีคุณค่าตลอดมาจนสำเร็จการศึกษา

ไพฑูรย์ คงสงค์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญภาพ.....	ฐ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	2
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	2
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	3
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	3
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการ	6
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงงาน.....	8
2.3 การย้ายถิ่นของแรงงานต่างชาติ.....	10
2.4 ข้อตกลงเกี่ยวกับการจ้างแรงงานระหว่างประเทศ.....	20
2.5 การบริหารการจัดการแรงงานต่างด้าว.....	24
2.6 ข้อมูลเกี่ยวกับจังหวัดอุดรธานี.....	27
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	29
2.8 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	37
3 วิธีดำเนินการวิจัย	38
3.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง.....	38
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	39
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	41
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	41

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	42
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
5 สรุปผลการวิจัยอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	66
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	66
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	68
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	72
บรรณานุกรม	75
ภาคผนวก	80
ก แบบสอบถาม.....	81
ประวัติผู้เขียน.....	89

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	43
4.2 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลของสถานประกอบการ	44
4.3 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว..... ของสถานประกอบการ โดยภาพรวม	47
4.4 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว..... ของสถานประกอบการ ด้านค่าจ้างแรงงาน	47
4.5 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว..... ของสถานประกอบการ ด้านการขาดแคลนแรงงาน	48
4.6 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว..... ของสถานประกอบการ ด้านการลดต้นทุนสวัสดิการทางสังคม	48
4.7 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว..... ของสถานประกอบการ ด้านพฤติกรรมแรงงานต่างด้าว	49
4.8 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงาน..... ต่างด้าวของสถานประกอบการ โดยภาพรวม	49
4.9 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงาน..... ต่างด้าวของสถานประกอบการ ด้านแรงงาน	50
4.10 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงาน..... ต่างด้าวของสถานประกอบการ ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	50
4.11 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงาน..... ต่างด้าวของสถานประกอบการ ด้านการบริหารจัดการ	51
4.12 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงาน..... ต่างด้าวของสถานประกอบการ ด้านตัวแรงงานต่างด้าว	52
4.13 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงาน..... ต่างด้าวของสถานประกอบการ ด้านการประสานงานกับหน่วยงานราชการ	52
4.14 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของแนวทางการจัดการ..... การจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ โดยภาพรวม	53
4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของแนวทาง..... การจัดการการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ ด้านการวางแผน (Planning)	54

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาและอุปสรรคในการจ้าง..... แรงงานต่างด้าว ของสถานประกอบการ ด้านการจัดการองค์กร (Organization)	55
4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาและอุปสรรคในการจ้าง..... แรงงานต่างด้าว ของสถานประกอบการ ด้านการนำ (Leading)	56
4.18 แสดงค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาและอุปสรรคในการจ้าง..... แรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ ด้านการควบคุม (Controlling)	57
4.19 ผลการเปรียบเทียบแนวทางการจัดจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบกิจการ..... ในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามประเภทของสถานประกอบกิจการ	58
4.20 ผลการเปรียบเทียบแนวทางการจัดจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบกิจการ..... ในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามขนาดของสถานประกอบกิจการ	60
4.21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบตารางแบบรายคู่ ด้านการจัดการองค์กร (Organization)... และด้านการนำ (Leading) จำแนกตามขนาดของสถานประกอบกิจการ	61
4.22 ผลการเปรียบเทียบแนวทางการจัดจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบกิจการ..... ในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามระยะเวลาที่ประกอบธุรกิจของสถานประกอบ กิจการ	62
4.23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบตารางแบบรายคู่ ด้านการวางแผน (Planning)..... และด้านการจัดการองค์กร (Organization) จำแนกตามระยะเวลาที่ประกอบธุรกิจ ของสถานประกอบกิจการ	63
4.24 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวส่งผลต่อแนวทางการจัดการ..... การจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบกิจการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี	64
4.25 ผลการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวส่งผลต่อแนวทางการจัดการ.. การจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบกิจการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี	64

สารบัญภาพ

ภาพที่

2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

หน้า

37

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

จากการที่ประเทศไทยได้มีการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้คนไทยทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีระบบเศรษฐกิจที่มีโครงสร้างที่เข้มแข็ง มีเสถียรภาพ แข่งขันได้ยั่งยืน มีความมั่นคงทางพลังงาน มีการกระจายความเจริญสู่ภูมิภาค มีโครงสร้างพื้นฐานที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐานสากล รักษาทุนธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมสู่ความสมดุลของระบบนิเวศ สร้างความมั่นคงภายในประเทศ ป้องกันและลดผลกระทบจากภัยคุกคามข้ามชาติ รวมทั้งให้ประเทศไทยมีบทบาทสำคัญต่อความร่วมมือในการพัฒนาภายใต้กรอบข้อตกลงต่าง ๆ ในการขับเคลื่อนแผนให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งปัจจัยดังกล่าวส่งผลให้รัฐบาลได้มีการพัฒนาการศึกษาของชาติให้เป็นภารกิจหลักในการพัฒนาคน อันเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศในทุกๆ ระบบโดยมีกรอบทิศทางการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560–2579) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) เป็นกรอบในการดำเนินการ เพื่อให้การพัฒนาประเทศในทุกๆ ระบบมีความสอดคล้องกัน และนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาประเทศให้ “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2560) ปัจจัยดังกล่าวจึงส่งผลให้ประชากรในประเทศมีการศึกษาที่สูงขึ้น เลือกลงงานมากขึ้น ประกอบกับแรงงานไทยส่วนใหญ่ก็มีการเคลื่อนย้ายออกไปทำงานต่างประเทศ และจำนวนแรงงานด้อยฝีมือที่เข้าสู่ตลาดมีจำนวนน้อยลง ก่อให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยโดยเฉพาะในภาคเกษตรกรรมและ ภาคการผลิตที่ใช้แรงงานเข้มข้น ทำให้ผู้ประกอบการผู้ประกอบการเลือกที่จะจ้างแรงงานต่างด้าว เพราะแรงงานเหล่านี้ตอบสนองสภาพการทำงาน (วรารคณา อิมอุตม และคณะ, 2554)

ในปี 2562 พบว่า มีแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในประเทศไทย เป็นประเภท แรงงานไร้ทักษะฝีมือ จำนวนมากถึง 1,829,207 คน ซึ่งส่วนใหญ่ได้แก่ สัญชาติเมียนมา กัมพูชา ลาว และ เวียดนาม และในจำนวนนี้สามารถจำแนกประเภทการเข้ามาทำงานได้ 4 ประเภท ได้แก่ 1) ประเภทนำเข้า ตามข้อตกลง (MOU) 2) เข้ามาโดยผ่านการพิสูจน์สัญชาติ 3) ประเภทชนกลุ่มน้อย และ 4) ประเภทเดินทาง ลักษณะไป-กลับ ซึ่งจากโครงสร้างการผลิตของไทยที่พึ่งพาแรงงานต่างด้าวค่อนข้างสูง โดยเฉพาะแรงงานประเภทไร้ฝีมือ หรือ “กรรมกร” ในกิจการที่มีลักษณะที่เรียกว่า งาน 3 D คือ งานสกปรก (Dirty) งานที่มีความเสี่ยงสูง หรืองานอันตราย (Danger) และงานที่ยากลำบาก หรืองานหนัก (Difficult) ซึ่งเป็นงานที่มีอัตราค่าจ้างไม่สูงนัก ทำให้คนไทยไม่นิยมทำ ซึ่งทุกรัฐบาลที่ผ่านมาได้ให้ความสำคัญการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว เพื่อลดผลกระทบต่อความมั่นคงโดยรวมที่จะเกิดขึ้น และให้เกิดความยืดหยุ่นในตลาดแรงงาน รวมทั้งรักษา ระดับการพัฒนาเศรษฐกิจและการแข่งขันของประเทศ (แรงงานต่างด้าว-นายจ้าง ต้องรู้! ขอทำงานตาม พ.ร.ก. ใหม่ มีหลักเกณฑ์ วิธีการอะไรบ้าง?, 2562) ซึ่งการใช้งานแรงงานต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพ และคุ้มค่าต่อการ

ลงทุน ผู้ประกอบการจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการการใช้งานแรงงานต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพ และดำรงอยู่กับสถานประกอบการไปนาน ๆ เพื่อตอบสนองนโยบายและเป้าหมายของสถานประกอบการที่ตั้งไว้ ดังนั้นการบริหารจัดการของนายจ้างต่อแรงงานต่างด้าวในจังหวัดอุดรธานี จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร เพราะเป็นเครื่องมือที่ชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพของหน่วยงาน เกิดการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง เกิดความเจริญก้าวหน้า เป็นลักษณะของการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในองค์กร

จังหวัดอุดรธานี เป็นอีกจังหวัดหนึ่งที่มีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว โดยมีนายจ้างยื่นคำร้องขอใบอนุญาตทำงานให้แรงงานต่างด้าว จำนวน 2,962 ราย (สำนักงานจัดหางานจังหวัดอุดรธานี, 2564) เพื่อทำงานในบางสาขาอาชีพ เช่น แรงงานก่อสร้าง เกษตรกรรม ฟาร์มหมู ฯลฯ จังหวัดอุดรธานีจึงเป็นเป้าหมายของกลุ่มแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานเป็นจำนวนมาก เนื่องจากมีความต้องการทำมาหากินเพื่อให้เกิดรายได้มาใช้ในการดำรงชีวิตและมีชายแดนติดกับประเทศไทย จึงมีความเหมาะสมในการย้ายถิ่นเข้ามา ใช้แรงงานในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก ซึ่งขั้นตอนในการนำเข้าแรงงานต่างด้าวอาจมีความไม่ชัดเจน ทำให้สถานประกอบการที่มีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวไม่ทราบขั้นตอนจึงทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา ทำให้ผู้วิจัยต้องการศึกษาเกี่ยวกับ แนวทางในการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้เป็นองค์ความรู้แก่ผู้ที่สนใจและผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงแรงงาน กระทรวงสาธารณสุข ตรวจคนเข้าเมือง รวมถึงสถานประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าว หรือมีความประสงค์จะจ้างแรงงานต่างด้าวได้รับทราบ เพื่อใช้เป็นแนวทางหรือนำไปใช้ในการปฏิบัติงานและดำเนินการต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

การวิจัยนี้มีคำถามการวิจัยดังต่อไปนี้

- 1.2.1 สถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี มีความคิดเห็นต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างไร
- 1.2.2 สถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี มีปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างไร
- 1.2.3 สถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี มีแนวทางการจัดการการจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างไร
- 1.2.4 สถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ที่มีลักษณะของสถานประกอบการที่แตกต่างกันมีแนวทางการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกันหรือไม่
- 1.2.5 ความคิดเห็นต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวส่งผลต่อแนวทางการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานีหรือไม่
- 1.2.6 ปัญหาอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวส่งผลต่อแนวทางการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าว ของสถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานีหรือไม่

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

จากคำถามการวิจัยข้างต้น สามารถนำมากำหนดเป็นวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

1.3.1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

1.3.2 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

1.3.3 เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

1.3.4 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแนวทางการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี จำแนกตาม ลักษณะของสถานประกอบการ

1.3.5 เพื่อศึกษาอิทธิพลของความคิดเห็นต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ส่งผลต่อแนวทางการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

1.3.6 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อแนวทางการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

1.4 สมมติฐานการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาดังนี้

1.4.1 สถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ที่มีประเภทกิจการธุรกิจลักษณะของสถานประกอบการที่แตกต่างกันมีแนวทางการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

1.4.2 ความคิดเห็นต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวส่งผลต่อแนวทางการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

1.4.3 ปัญหาอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวส่งผลต่อแนวทางการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าว ของสถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

1.5 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการศึกษาดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงความคิดเห็นของสถานประกอบการในการจ้างแรงงานต่างด้าว ปัญหาอุปสรรคในด้านต่าง ๆ ของสถานประกอบการ และแนวทางในการจัดจ้างแรงงานต่างด้าวของแต่ละประเภทธุรกิจ

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากรและพื้นที่

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ นายจ้าง/สถานประกอบการที่มีประสบการณ์ในการแรงงานต่างด้าวที่ถูกต้องตามกฎหมายในจังหวัดอุดรธานี

1.5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาทำการเก็บข้อมูลในช่วงเดือนตุลาคม-ธันวาคม 2565 รวมระยะเวลา 3 เดือน

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ จะสามารถนำไปเป็นประโยชน์ได้ดังต่อไปนี้

1.6.1 สถานประกอบการกิจการสามารถนำแนวทางการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าวไปวางแผนในการกำหนด ขั้นตอน และวิธีการเพื่อให้เกิดความเข้าใจและทราบถึงขั้นตอนต่าง ๆ ของการดำเนินการได้อย่างถูกต้อง

1.6.2 ทำให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ทำให้สถานประกอบการนำไปวางแผนและหาวิธีการในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ตรงจุด

1.6.3 สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ ไปเป็นประโยชน์ในแง่ขององค์ความรู้แก่ผู้ที่สนใจและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานและดำเนินงานต่อไปได้

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

แนวทาง หมายถึง ลำดับ ขั้นตอน หรือรูปแบบที่วางไว้เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ

การจัดการ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้งานหรือกิจกรรมต่าง ๆ สำเร็จลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลด้วยคนและทรัพยากรขององค์กร

แนวทางการจัดการ หมายถึง ลำดับขั้นตอน ที่เป็นรูปแบบของกระบวนการที่เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ เพื่อให้งานหรือกิจกรรมต่าง ๆ สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สถานประกอบการกิจการ หมายถึง นายจ้าง/สถานประกอบการ ที่มีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อมาทำงานกับตน โดยให้ค่าตอบแทนเป็นค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ ตามกฎหมาย โดยแบ่งเป็น 3 ขนาด ได้แก่

- 1) สถานประกอบการขนาดเล็ก หมายถึง สถานประกอบการที่มีการจ้างงานตั้งแต่ 1-30 คน
- 2) สถานประกอบการขนาดกลาง หมายถึง สถานประกอบการที่มีการจ้างงานตั้งแต่ 31-100 คน
- 3) สถานประกอบการขนาดใหญ่ หมายถึง สถานประกอบการที่มีการจ้างงานตั้งแต่ 101 คนขึ้นไป

ไป

ประเภทกิจการ หมายถึง รูปแบบของธุรกิจหรือลักษณะของการประกอบการกิจการของธุรกิจนั้น ๆ โดยแบ่งตามประเภทของอุตสาหกรรม ได้แก่ เกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร

- 1) สินค้าอุตสาหกรรม
- 2) อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง
- 3) ทรัพยากร
- 4) บริการ
- 5) เทคโนโลยี

การจ้างงาน หมายถึง สัญญาซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่า “ลูกจ้าง ” ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคล อีกคนหนึ่งเรียกว่า “นายจ้าง” และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

แรงงานต่างด้าว หมายถึง บุคคลธรรมดาที่มีได้ถือสัญชาติไทย ได้แก่ พม่า ลาว และกัมพูชา ซึ่งเข้ามาทำงานในประเทศไทย ซึ่งทำงานโดยใช้แรงงานกายเป็นหลักเพื่อแลกกับค่าตอบแทน (เงินเดือน) และสวัสดิการต่าง ๆ

การจ้างแรงงานต่างด้าว หมายถึง การจ้างคนต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว หรือกัมพูชา ให้ทำงานกับตน โดยได้รับค่าจ้างเป็นค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ในการทำงาน

ปัญหาและอุปสรรค หมายถึง ข้อจำกัดเกิดขึ้น ทำให้การดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ไม่บรรลุวัตถุประสงค์หรือบรรลุผลช้ากว่ากำหนด

การทำงาน หมายถึง การทำงานโดยใช้กำลังกายหรือความรู้ด้วยประสงค์ค่าจ้าง หรือประโยชน์อื่นใดหรือไม่ก็ตามเพื่อให้งานที่รับมอบหมายสำเร็จ เสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด

ตำแหน่งงาน หมายถึง หน้าที่ ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายจากนายจ้าง/สถานประกอบการ และต้องทำให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เช่น กรรมกร หรือผู้รับใช้ในบ้าน

ค่าจ้าง หมายถึง ค่าตอบแทน รายได้ ที่นายจ้างจ่ายให้กับแรงงานต่างด้าว โดยจ่ายเป็นเงินเท่านั้น

ใบอนุญาต หมายถึง ใบอนุญาตทำงาน

ผู้รับใบอนุญาต หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งได้รับใบอนุญาต

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยแนวทางการจัดการการจ้างแรงงานต่างด้าว ของสถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้แบ่งแยกเนื้อหาดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการ
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงงาน
- 2.3 การย้ายถิ่นของแรงงานต่างชาติ
- 2.4 ข้อตกลงด้านการจ้างแรงงานระหว่างประเทศ
- 2.5 การบริหารการจัดการด้านแรงงาน
- 2.6 ข้อมูลเกี่ยวกับนายจ้างในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี
- 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.8 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการ

2.1.1 ความหมายของการจัดการ

คำว่า การบริหาร ได้มีผู้ให้คำจำกัดความไว้มากมาย ซึ่งความหมายเหล่านี้ต่างก็กล่าว ไปในทำนองเดียวกัน โดยให้ความสำคัญแก่ผู้บริหารว่าเป็นผู้นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จทั้งสิ้น การให้ความหมายของการบริหารจึงอาจแตกต่างกันไปบ้าง ตามแนวทางของนักบริหารหรือนักการศึกษาแต่ละคนที่ได้ศึกษามาดังนี้

ความสำคัญของการบริหาร การบริหาร (Administration หรือ Management) เป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) การใช้ทรัพยากรเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย หรือการบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลปะ ในการระดมและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้สามารถดำเนินงานจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้ การบริหารเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่ง เพราะว่าการดำเนินงานใด ๆ ก็ตามหากไม่มีการบริหาร โอกาสที่จะประสบผลสำเร็จมีอยู่น้อยมาก หรือหากว่าสามารถดำเนินงานจนประสบผลสำเร็จแต่จะพบว่าการดำเนินงานนั้นไม่มีประสิทธิภาพ กล่าวคือ มีการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ มากมาย อาทิ คน วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณและเงินลงทุน และเทคนิควิธีการเป็นจำนวนมากและอาจใช้เวลายาวนาน การบริหารสามารถช่วยขจัดปัญหาเหล่านี้ได้ เพราะการบริหารจะมีการวางแผนไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นระบบว่าจะทำอะไร (กำหนดวัตถุประสงค์) อย่างไร (ระบุกิจกรรมและกำหนดทรัพยากรที่ใช้) ที่ไหน (ระบุสถานที่) เมื่อใด (กำหนด วัน เวลา) และโดยใคร (ระบุบุคคลที่รับผิดชอบ) ในขั้นตอนการดำเนินงานตามแผนจะมีการประสานความร่วมมือกับผู้ที่เกี่ยวข้อง การติดตามและกำกับเพื่อดูความก้าวหน้าของงาน คุณภาพของงาน ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน และหาแนวทางแก้ไขปัญหา นอกจากนี้ยังมีการประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้

เกี่ยวของได้ทราบ จากเหตุผลที่ยกมานี้แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า การบริหารเป็นเรื่องที่สำคัญที่ผู้บริหารที่ต้องดำเนินการและทำความเข้าใจกับการบริหารงานในทุก ๆ งาน เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานกับบุคคลอื่นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้ได้ผลผลิตของการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ผู้บริหารจึงต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการองค์กร โดยจะต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการ (Management) เมื่อกล่าวถึง คำว่า “การจัดการ” (Management) หมายถึง การบริหารหรือการดำเนินการ ตามนโยบายที่กำหนดไว้ส่วนใหญ่ นิยมใช้กับการบริหารธุรกิจภาคเอกชน ส่วนคำว่า “การบริหาร” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Administration ใช้ได้ทั้งการบริหารรัฐกิจ (Public Administration) และ การบริหารธุรกิจ (Business Administration) มักใช้ในหน่วยงานภาครัฐ อย่างไรก็ตามคำว่า “การบริหาร (Administration)” กับคำว่า “การจัดการ (Management)” ใช้แทนกันได้ เนื่องจากคำสองคำ มีความหมายเหมือนกัน มีนักวิชาการให้ความหมายของคำว่า “การจัดการ” ไว้มากหลาย ดังนี้

ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร (2557, น. 2) อธิบายว่า การจัดการจะตองประกอบด้วย “คน ตั้งแต่สองคนขึ้นไปรวมกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์รวมกัน” และผู้จัดการหรือผู้บริหาร คือ ผู้ที่ประสานทรัพยากรต่าง ๆ ไม่จะเป็นคน (Man) เงิน (Money) สิ่งของ (Material) วิธีการจัดการ (Management) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยมุ่งหวังว่าจะเกิดประสิทธิภาพที่สูงที่สุด โดยการจัดการเป็นกระบวนการที่ทำให้งานกิจกรรมต่าง ๆ สำเร็จลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ด้วยคนและทรัพยากรขององค์กร มีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ ได้แก่ กระบวนการ (process) ประสิทธิภาพ (efficiency) และประสิทธิผล (effectiveness) ซึ่งกระบวนการ (process) หมายถึง หน้าที่ต่าง ๆ ด้านการจัดการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การโน้มนำองค์การและการควบคุม (Robbins & Decenzo, 2005, p. 34) ดังนั้น การจัดการจึงเป็นการดำเนินงาน ให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ทางการจัดการ รวมถึงหลัก 4 ประการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การชี้นำและการควบคุม การจัดการ คือ รูปแบบของบทบาทและความสำคัญของการบริหารกลุ่มให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งถือได้ว่า ความท้าทายอย่างหนึ่งของผู้บริหาร ที่จะต้องบริหารจัดการภายใต้การแข่งขันอย่างเข้มข้นในแต่ละอุตสาหกรรม ดังนั้น ความสามัคคีความร่วมมือร่วมใจ ตลอดจนการประสานความคิดที่มีแตกต่างจากบุคลากรในทีมงานให้เป็นความเห็นของกลุ่มโดยไม่เกิดความแตกแยก จึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการที่จะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร (สาคร สุขศรีวงศ์, 2551)

จากความหมายของการจัดการ สรุปได้ว่า การจัดการ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้งานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท กิจการหรือองค์กร สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ซึ่งประกอบไปด้วย คนและทรัพยากรขององค์กรที่มีความแตกต่างกันในด้านต่าง ๆ ซึ่งสิ่งที่จะทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้บริษัท กิจการหรือองค์กรต้องมีการดำเนินการ ดังนี้ 1. การวางแผน (Planning) 2. การจัดองค์การ (Organizing) 3. การนำ (Leading) 4. การควบคุม (Controlling)

2.1.2 หน้าที่ของการจัดการ

ทฤษฎีการจัดการของ Henri Fayol (1949) ได้สรุปสาระสำคัญไว้ดังนี้ คือ

1. เกี่ยวกับหน้าที่การจัดการ (Management Functions) โดยกระบวนการจัดการงาน ประกอบด้วย หน้าที่ต่าง ๆ 5 ประการ คือ

- ก) การวางแผน (Planning)
- ข) การจัดองค์การ (Organizing)
- ค) การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding)
- ง) การประสานงาน (Coordinating)
- จ) การควบคุม (Controlling)

2. เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหาร ผู้บริหารระดับสูงจะต้องมีคุณลักษณะพร้อมด้วยความสามารถทางร่างกาย จิตใจ ไหวพริบ การศึกษาหาความรู้เทคนิคในการทำงานและประสบการณ์ต่าง ๆ ซึ่งรวมเรียกว่าความสามารถทางการจัดการ ซึ่งต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติที่จะเน้นหนักที่เทคนิควิธีการทำงานเป็นสำคัญ

3. เกี่ยวกับหลักการจัดการ (Management principles) ซึ่ง Fayol (1949) ได้วางหลักทั่วไปที่ใช้ในการจัดการไว้ 14 ข้อ คือ

- 1) หลักที่เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ (Authority & Responsibility)
- 2) หลักของการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว (Unity of command)
- 3) หลักของการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Unity of direction)
- 4) หลักของการอ้างไว้ซึ่งสายงาน (Scalar chain)
- 5) หลักของการแบ่งงานกันทำ (Devision of work or specialization)
- 6) หลักเกี่ยวกับระเบียบวินัย (Discipline)
- 7) หลักของการถือประโยชน์ส่วนบุคคลเป็นรองจากประโยชน์ส่วนรวม (Subordination of individual to general interest)
- 8) หลักของการให้ผลประโยชน์ตอบแทน (Remuneration)
- 9) หลักของการรวมอำนาจไว้ส่วนกลาง (Centralization)
- 10) หลักของความมีระเบียบเรียบร้อย (order)
- 11) หลักของความเสมอภาค (equity)
- 12) หลักของความมีเสถียรภาพของการว่าจ้างทำงาน (Stability of tenure)
- 13) หลักของความคิดริเริ่ม (Initiative)
- 14) หลักของความสามัคคี (Esprit de corps)

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงงาน

นักเศรษฐศาสตร์แรงงาน ได้ให้คำจำกัดความคำว่า “แรงงาน” หรือที่ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Labour” ไว้ต่างกันหลายนัย ทั้งนี้สุดแล้วแต่ความมุ่งหมายของแต่ละคน

จากคำจำกัดความทั้งหลาย “แรงงาน” จึงแยกพิจารณาออกได้ 2 นัย (เงิน ศรีสุรักษ์, ม.ป.ป.) คือ

1. แรงงาน หมายถึง จำนวนบุคคลต่าง ๆ ที่ทำงานอยู่ในหน่วยธุรกิจหรือพร้อมที่จะทำงานอันประกอบด้วยบุคคลประเภทต่าง ๆ เช่น นายจ้าง ลูกจ้าง หรือกรรมกรผู้ทำงานเองโดยไม่มีลูกจ้างและอื่น ๆ บางพวกอาจจะได้รับค่าตอบแทนเป็นกำไรหรือดอกเบี้ย ฉะนั้นตามความหมายนี้ จึงหมายถึงบุคคลต่าง ๆ ที่อยู่ในกองแรงงาน (Labor force) ทั้งหมด

2. แรงงาน หมายถึง กำลังของมนุษย์ (Human effort) ไม่ว่าจะกำลังนั้นจะเป็นกำลังทางร่างกาย (Physical) และหรือกำลังทางสมอง เพื่อปฏิบัติงานใด ๆ ให้ได้เศรษฐกิจทรัพย์มาบำบัดความต้องการของตน การพิจารณาในด้านนี้จึงพิจารณาถึงคุณลักษณะ (Qualitative) ของคนงานเป็นสำคัญ เพราะฉะนั้น แรงงานจึงประกอบด้วยลักษณะ

2.1 เป็นบุคคลที่อยู่ในกรอบแรงงาน (Labor force)

2.2 เป็นบุคคลที่ทำงาน หรือพร้อมที่จะทำงานโดยกำลังทางร่างกาย หรือกำลังทางสมอง

2.3 เป็นผู้ทำงานโดยได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือน หรืออย่างอื่น ๆ อันเกิดจากการลงแรงของตน

2.4 การทำงานนั้นเพื่อสร้างเศรษฐกิจทรัพย์ ในอันที่จะนำมาบำบัดความต้องการของตน บุคคลที่อยู่ในกลุ่มแรงงาน จึงได้แก่

2.4.1 ลูกจ้างคนงาน บางครั้งเรียกบุคคลประเภทนี้ว่า กรรมกร เพื่อให้เห็นลักษณะที่แตกต่างไปจากบุคคลประเภทอื่น และให้เห็นลักษณะของงานที่ทำ บุคคลประเภทนี้หมายถึง บุคคลต่าง ๆ ซึ่งทำงานอยู่กับนายจ้าง นายจ้างไม่ว่าจะเป็นเอกชนหรือรัฐก็ตาม และการทำงานนั้นก็ได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินค่าจ้าง เงินเดือน ค่านายหน้าบริการพิเศษและหรืออื่น ๆ บุคคลประเภทนี้เมื่อหมายถึง กรรมกร โดยเฉพาะ ย่อมหมายถึง ลักษณะของงานที่ทำเป็นงานหนัก เป็นงานที่ใช้กำลังกายมากกว่ากำลังทางสมอง และการปฏิบัติงานก็มักถูกควบคุมให้ปฏิบัติและปฏิบัติไปตามสัญญาจ้างงานหรือข้อตกลงอย่างอื่น ถ้ามีเมื่อพิจารณาถึงแรงงานประเภทนี้จึงมี 1) กรรมกรไม่มีฝีมือ (Unskilled labor) 2) กรรมกรกึ่งฝีมือ (Semiskilled labor) 3) กรรมกรฝีมือ (Skilled labor) และเมื่อหมายถึงบุคคลที่ใช้ปัญญาความคิดตรึกตรอง อาจจะเรียกชื่อไปต่าง ๆ กัน เพื่อให้เห็นลักษณะของการทำงาน แม้จะเป็นลูกจ้างเช่นเดียวกับบุคคลที่เรียกว่า “กรรมกร” ก็ตามแต่ก็ไม่เรียกว่ากรรมกร บุคคลเหล่านี้ ได้แก่ ทนายความ แพทย์ ครู ข้าราชการอื่น ๆ

2.4.2 นายจ้าง หมายถึง บุคคลซึ่งดำเนินธุรกิจหรือประกอบธุรกิจเพื่อหากำไรหรือค่าธรรมเนียมนอื่น ๆ ที่คล้าย ๆ กัน ไม่ว่าจะเป็นคนเดียวหรือหลายคนร่วมกันโดยมีการจ้างลูกจ้างมาช่วยเหลือปฏิบัติงาน

2.4.3 ผู้ประกอบธุรกิจโดยตนเอง หมายถึง บุคคลซึ่งดำเนินธุรกิจของตนเองไม่ว่าจะเป็นบุคคลเดียวหรือร่วมกันหลายคน หรือบุคคลซึ่งประกอบธุรกิจอิสระ หรือการค้าอิสระเพื่อหากำไรหรือค่าธรรมเนียมนอื่น ๆ ที่คล้ายกัน หรือบุคคลซึ่งทำนาโดยเป็นเจ้าของนาเอง หรือเช่านาคนอื่นทำ แต่การทำนั้นมีได้จ้างลูกจ้างหรือกรรมกรเข้าร่วมปฏิบัติงานด้วย เว้นแต่อาศัยแรงงานจากสมาชิกของครอบครัว ซึ่งไม่มีการจ่ายค่าตอบแทนใด ๆ ให้

2.4.4 แรงงานในครอบครัว หมายถึง บุคคลต่าง ๆ ซึ่งทำงานโดยไม่มีค่าตอบแทน ในระยะเวลาการทำงาน ไม่ว่าจะทำงานเต็มวัน เต็มสัปดาห์ เต็มเดือนหรือตลอดทั้งปี และธุรกิจนั้นดำเนินไปโดยหัวหน้าครอบครัว หรือบุคคลอื่น ๆ ที่ทำแทนหัวหน้าครอบครัว

บุคคลสำคัญที่แสดงความคิดเห็นในด้านแรงงาน ได้แก่ โทมัส โรเบิร์ต มัลธัส กับ คาล มาร์ค โดยเฉพาะอย่างยิ่งทฤษฎีประชากรของมัลธัสที่กล่าวว่า “พลเมืองเกิดมากขึ้นเป็นจำนวนคูณ อัตราเพิ่มขึ้นของพลเมืองจึงคูณด้วยสอง ส่วนอาหารเครื่องเลี้ยงชีพของคนนั้นจะเพิ่มขึ้นเป็นลำดับบวก อัตราเพิ่มของอาหารจึงบวกด้วยหนึ่ง” เมื่อทฤษฎีนี้ปรากฏต่อบุคคลทั่วไปแล้วต่างก็เกรงกันว่า ถ้าเป็นจริงตามความคิดเห็นของมัลธัสแล้ว โลกก็จะตกอยู่ในสภาพทุกข์เข็ญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งพลเมืองส่วนใหญ่ของประเทศทั่วโลก มีบุคคลประเภทใช้แรงงานมากกว่าประเภทอื่น บุคคลที่ได้รับเคราะห์หนักก็ต้องเป็นกรรมกร ด้วยเหตุนี้จึงมีคนเรียกมัลธัสว่า “เจ้าทูตนรก” อย่างไรก็ตามก็ดูเหมือนว่า ในเมื่อยังมีเหตุที่ทำให้พลเมืองต้องลดจำนวนลงได้แก่ 1) เหตุทางเศรษฐกิจ เช่น ความยากจน รายได้ต่ำ 2) เหตุทางสังคมและจรรยา เช่น คนมั่งคั่งมักจะมีบุตรน้อย เพราะมีความต้องการสิ่งฟุ่มเฟือยอื่น ๆ เข้าแทนที่ 3) เหตุทางการเมือง ประเทศที่มีหัวทางประชาธิปไตยแก่กล้า เช่น อเมริกาและอังกฤษ อัตราการเกิดลดลงมาก เพราะประชาธิปไตยเปิดโอกาสให้คนก้าวหน้าไปมากสามารถที่จะผลิตเครื่องอุปโภคบริโภคได้เพียงพอ ปริมาณอาหารจึงเพิ่มมากขึ้น

2.3 การย้ายถิ่นของแรงงานต่างชาติ

2.3.1 ทฤษฎีการตัดสินใจย้ายถิ่น

ในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีกระบวนการตัดสินใจย้ายถิ่นนั้น (สุมาลี สันติพลวุฒิ, 2543) ได้กล่าวถึงทัศนะของ Haberkorn ซึ่งอธิบายว่า กระบวนการตัดสินใจย้ายถิ่นของมนุษย์มีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamic process) ที่ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ตามลำดับ 4 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ความต้องการย้ายถิ่น (Desire to move)
2. การพิจารณาย้ายถิ่น (Consideration of movement)
3. การคาดหวังในการย้ายถิ่น (Expectation of movement)
4. การตัดสินใจย้ายถิ่นจริง (Actual move)

เพื่อความเข้าใจที่กว้างขวางขึ้น ผู้วิจัยขอยกแนวคิดการศึกษาเชิงระบบของนักวิชาการต่างประเทศมากล่าวถึง โดย Stirckland (1977, อ้างถึงใน สมบัติ อารังธัญวงศ์, 2537) อธิบายว่า ระบบ หมายถึง ชุดขององค์ประกอบที่สัมพันธ์กันทางใดทางหนึ่ง เมื่อเปลี่ยนแปลงหรือเคลื่อนย้ายองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งออกไป จะส่งผลกระทบต่อทำให้เกิดความแตกต่างขึ้นในองค์ประกอบอื่น ๆ กล่าวคือ ทำให้องค์ประกอบที่เหลือไม่สามารถทำหน้าที่เหมือนเดิมได้ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่เกิดขึ้นภายในระบบจะถูกกำหนดโดยหน้าที่เฉพาะของแต่ละองค์ประกอบ การดำรงอยู่ของระบบ จึงขึ้นอยู่กับการทำงานอย่างสอดคล้องประสานกันขององค์ประกอบภายในระบบ ความล้มเหลวในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง จะส่งผลกระทบต่อหน้าที่ทั้งหมดของระบบ

แนวคิดเชิงระบบในการย้ายถิ่น ช่วยให้เข้าใจการไหลเวียนของประชากร และความเปลี่ยนแปลงในทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างประเทศผู้ส่งกลับประเทศ ผู้รับการย้ายถิ่นในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการโลกาภิวัตน์ (Globalization) (กุศล สุนทรธาดา และ อุมารณ ภัทรวานิชย์, 2540) การเปิดตัวสู่ระบบเศรษฐกิจโลก เทคโนโลยีและอิทธิพลทางด้านวัฒนธรรม การย้ายถิ่นทั้งภายใน (ชนบทสู่เมือง) และการ

ย้ายถิ่นฐานระหว่างประเทศ ย่อมส่งผลกระทบต่อสิ่งต่าง ๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และการเปลี่ยนแปลงพัฒนาจะเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายของประชากรเสมอ ซึ่งมีเพียงจะเกิดผลกระทบในทิศทางเดียวหรือในช่วงเวลาหนึ่งเท่านั้น แต่เมื่อเริ่มมีการย้ายถิ่นผลกระทบจะเกิดขึ้นทั้งในรูปของคน ทรัพยากรทางเศรษฐกิจ ค่านิยมทางสังคม และการไหลเวียนของวัฒนธรรม ยังเกิดขึ้นในสองทิศทางหรือเกิดเชื่อมโยงกัน ระหว่างพื้นที่ต้นทางและพื้นที่ปลายทางที่ย้ายเข้าอย่างถาวร

นอกจากนี้ แนวคิดเชิงระบบในการย้ายถิ่นยังหมายความรวมถึงกระแสการย้ายถิ่นที่ก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์เชิงโครงสร้างทั้งในระดับมหภาคและในระดับจุลภาค (กุศล สุนทรธาดา และ อุมารณ ภัทรวานิชย์, 2540) โครงสร้างระดับมหภาค หมายถึง ปัจจัยทางด้านสถาบันในระดับกว้าง เช่น เศรษฐศาสตร์การเมืองของตลาดโลก โครงสร้างการบริหารตลอดจนมาตรการต่าง ๆ ที่รัฐนำมาใช้ในการควบคุมการเคลื่อนย้าย ส่วนโครงสร้างระดับจุลภาค หมายความว่า เครือข่ายและการปฏิบัติอย่างไม่เป็นทางการที่ได้รับการพัฒนาโดยผู้ย้ายถิ่นหรือชุมชน เพื่อแก้ไขผลพวงของการย้ายถิ่น เครือข่ายดังกล่าวจะเป็นสิ่งที่ผูกมัดผู้ย้ายถิ่นและผู้ที่ไม่ได้ย้ายถิ่นเข้าด้วยกันอย่างซับซ้อน โดยอาศัยบทบาททางสังคมและความสัมพันธ์ส่วนตัว นอกจากนี้โครงสร้างทั้งในระดับของกระบวนการย้ายถิ่น เพื่อนำไปใช้อธิบายปฏิสัมพันธ์ของการย้ายถิ่นและผลกระทบจากการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ

ดังที่กล่าวไปแล้วว่า ทฤษฎีกระบวนการตัดสินใจย้ายถิ่น ที่เป็นแนวคิดเชิงโครงสร้างนี้ได้อธิบายว่าการเคลื่อนย้ายหรือการย้ายถิ่นของแรงงาน เกิดความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เชื่อมโยงกันเป็นครอบครัว ที่เรียกว่าเป็น “เครือข่ายทางสังคม” (Social network) อันทำให้เกิดการช่วยเหลือกันทั้งทางด้านเงินลงทุนและวัฒนธรรมประเพณี รวมไปถึงขบวนการปรับตัวในถิ่นปลายทาง โดยมองว่าครอบครัวและชุมชนมีความสำคัญต่อการตัดสินใจในการย้ายถิ่น ซึ่งโดยปกติการตัดสินใจย้ายถิ่นนั้น ไม่ได้กระทำโดยคนใดคนหนึ่ง แต่ครอบครัวจะเข้ามามีส่วนร่วมด้วยท่ามกลางสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อที่จะหารายได้ให้มากที่สุดและทำให้โอกาสในการดำรงชีวิตดีขึ้น นอกจากนี้ การย้ายถิ่นจะมีความเป็นไปได้มากขึ้นหากมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันเป็นครอบครัว ซึ่งความสัมพันธ์ในลักษณะเช่นนี้ทำให้เกิดการย้ายถิ่นของแรงงานต่อเนื่องกันไป เช่น ผู้ย้ายถิ่นไปก่อนหน้ากับผู้ที่ยังอยู่ในประเทศของตน ซึ่งเป็นญาติหรือเพื่อนในชุมชนหมู่บ้านเดียวกัน การช่วยเหลือกันในลักษณะดังกล่าว อาจเป็นไปได้ด้วยการจัดหาที่พัก การหางานให้ทำ การช่วยเหลือเกี่ยวกับการดำเนินงานขั้นตอนของทางราชการ รวมทั้งความช่วยเหลือในด้านการศึกษาของลูกหลาน ส่วนตัวของผู้ย้ายถิ่นรายใหม่ การสร้างเครือข่ายทางสังคมตามนัยนี้ Stahl เรียกว่า “การเบิกทาง” (Beaten path) สำหรับการย้ายถิ่นของแรงงานอย่างไรก็ดี เครือข่ายทางสังคมมีเพียงแต่อำนวยความสะดวกด้านข้อมูลข่าวสารระหว่างถิ่นต้นทางกับถิ่นปลายทางเท่านั้น แต่เครือข่ายทางสังคมยังอำนวยความสะดวกแก่ผู้ย้ายถิ่นรายใหม่ในรูปแบบของการจัดหาที่พัก การตั้งหลักแหล่งและชุมชนที่พักอาศัยในถิ่นปลายทางที่ย้ายเข้าไป (Processes of settlement) ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์ที่ต่อเนื่องในลักษณะของการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางสังคม วัฒนธรรมและเศรษฐกิจของกลุ่มตนเองขึ้นมา (กุศล สุนทรธาดา และ อุมารณ ภัทรวานิชย์, 2540)

2.3.2 กระบวนการในการย้ายถิ่น

1. ขั้นตอนการย้ายถิ่น

ในขั้นตอนนี้ สาเหตุและตัวแปรที่จัดเป็นระบบย่อยที่มีอิทธิพลต่อการย้ายถิ่นของประชากรนั้น ประกอบด้วยตัวแปรในระบบย่อยด้านต่าง ๆ ดังที่สามารถจำแนกได้ต่อไปนี้

1.1 ตัวแปรในระบบย่อยทางเศรษฐกิจ อันได้แก่ ความค้อยโอกาสทางเศรษฐกิจของผู้ย้ายถิ่น กล่าวคือ การไม่มีสิทธิครอบครองที่ดินหรือปัจจัยการผลิตอื่น ๆ และการว่างงานในประเทศต้นทาง การได้ค่าแรงที่สูงกว่าและการได้งานทำในประเทศถิ่นปลายทาง

1.2 ตัวแปรระบบย่อยทางด้านการเมือง อันเป็นความสัมพันธ์ดั้งเดิมหรือความสัมพันธ์พิเศษที่ประเทศต้นทางกับประเทศผู้รับมีต่อกัน เช่น การเคยเป็นอาณานิคม การเคยรับผู้ย้ายถิ่นเข้าไปทำงานในอดีต และการกำหนดนโยบายของรัฐประเทศผู้รับแรงงานต่างชาติที่มาทำงานในอาชีพที่มีความขาดแคลนแรงงาน ที่มักจะเป็นงาน 3 D ในตลาดแรงงานระดับทุติย

1.3 ตัวแปรในระบบย่อยทางสังคม ได้แก่ การถูกชักนำโดยคนที่รู้จักหรือกลุ่มเครือญาติ ให้ทำการย้ายถิ่น การร่วมกันตัดสินใจย้ายถิ่นของคนในครอบครัวเดียวกัน รวมทั้งการหาข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการย้ายถิ่น เป็นต้น

1.4 ตัวแปรในระบบย่อยทางวัฒนธรรมที่เรียกว่า “วัฒนธรรมของการย้ายถิ่น” (Culture of migration) อันได้แก่ ค่านิยมในการเดินทางยังประเทศหรือถิ่นอื่น โดยเฉพาะคนหนุ่มสาวที่อยู่ในวัยทำงาน ที่เรียกกันว่า “ไปชุดทอง” ตลอดจนการเกิดขึ้นของวัฒนธรรมแบบบริโภคนิยมของระบบทุนนิยม ที่แพร่กระจายกันมาในเมือง (Global city) และมีอิทธิพลให้ประเทศอื่น ๆ ลอกเลียนแบบตาม ซึ่ง Sassen ได้อธิบายว่า วัฒนธรรมบริโภคนิยมของแรงงานเช่นนี้ เกิดขึ้นมาจากการสร้างคนกลุ่มใหม่ที่ขาดราก (Uprooted) ทั้งในเชิงสังคมและเศรษฐกิจ อันส่งผลให้คนกลุ่มนี้พร้อมที่จะเคลื่อนย้ายแรงงานไปยังแหล่งอื่น ที่สามารถตอบสนองความเป็นอยู่และจรรโลงความต้องการทางวัตถุของตนได้ตลอดเวลา

1.5 ตัวแปรในระบบย่อยทางกฎหมาย ตัวแปรสำคัญในเรื่องนี้ คือ กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง (Immigration law) รวมทั้งกฎหมายแรงงาน (Labour law) ของประเทศต้นทางที่ส่งเสริมให้พลเมืองย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศ โดยไม่ถูกกีดกัหรือการมีนโยบายส่งออกแรงงาน

2. ขั้นตอนการย้ายถิ่น

ในขั้นตอนนี้ ตัวแปรต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินการย้ายถิ่นของประชากร เมื่อแยกพิจารณาในลักษณะเดียวกันขั้นตอนก่อนการย้ายถิ่น จะปรากฏดังนี้

2.1 ตัวแปรในระบบย่อยทางเศรษฐกิจ อันได้แก่ ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในการย้ายถิ่น เช่น ค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนสำหรับการเดินทาง ซึ่งประกอบด้วย ค่าเดินทาง ค่าขนย้ายสิ่งของ ค่านายหน้า รวมถึงเงินค่าหัวที่จะต้องจ่ายให้แก่ผู้จัดการและผู้อำนวยการความสะดวก

2.2 ตัวแปรในระบบย่อยทางด้านการเมือง ได้แก่ นโยบายของรัฐในการควบคุมการส่งออกแรงงาน หรือทางเลือกที่จะเปิดเสรีการเคลื่อนย้ายแรงงานของประเทศ ซึ่งกระบวนการนี้ ยังหมายรวมถึงมาตรการในการเตรียมตัวและปฐมนิเทศน์แรงงานที่กำลังจะย้ายถิ่นอีกด้วย

2.3 ตัวแปรในระบบย่อยทางสังคม ได้แก่ ระบบการจัดหางานที่มี ทั้งโดยถูกกฎหมายและไม่ถูกต้องตามกฎหมาย เป็นต้น

2.4 ตัวแปรในระบบย่อยทางวัฒนธรรม ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ย้ายถิ่นกับนายหน้า ค่านิยม ความเชื่อถือต่อเครือข่ายทางสังคมมากกว่าเครือข่ายอย่างเป็นทางการที่เป็นบริการของรัฐในการจัดการเดินทาง

2.5 ตัวแปรในระบบย่อยทางกฎหมาย คือ กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง (Immigration law) รวมทั้งกฎหมายเกี่ยวกับการควบคุมแรงงานของประเทศผู้เปิดโอกาสให้มีการย้ายถิ่นเข้ามาทำงานได้ ตลอดจนกติกา ระหว่างประเทศที่เอื้อให้มีการย้ายถิ่นเพื่อทำงาน เช่น อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International labour organization) และองค์การสหประชาชาติ (United nations)

3. ขั้นการเดินทางถึงประเทศปลายทาง ซึ่งเป็นขั้นตอนสุดท้ายในกระบวนการย้ายถิ่นระหว่างประเทศของแรงงาน ที่มีจะพิจารณาในลักษณะของผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายแรงงานทั้งในประเทศต้นทางและประเทศผู้รับแรงงาน โดยเฉพาะการพิจารณาในบริบททางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง

จากการศึกษาครั้งนี้ ได้ให้ความหมายของกระบวนการตัดสินใจย้ายถิ่น หมายถึง เป็นกระบวนการทางสังคมที่มีการเคลื่อนไหวทางประชากร มีการชักชวน ช่วยเหลือ เปิดทางขยายโอกาสให้ครอบครัวสร้างเครือข่ายทางสังคม เพื่อมุ่งหวังที่จะตั้งหลักแหล่งทำมาหากินจนเกิดเป็นความมั่นคง

2.3.3 การย้ายถิ่นของแรงงานต่างชาติ

การย้ายถิ่นฐาน (Migration) คือ กระบวนการเปลี่ยนแปลงเคลื่อนย้ายประชากรจากที่หนึ่งสู่อีกที่หนึ่งด้วยสาเหตุต่าง ๆ เช่น ด้านเศรษฐกิจการเมืองและภูมิศาสตร์ ซึ่งการย้ายถิ่นอาจเป็นการย้ายถิ่นถาวร หรือเป็นเพียงชั่วระยะเวลาใดเวลาหนึ่งและการย้ายถิ่นก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมด้วย (กิริติ เชาว์ตฤณพงษ์, 2556, น. 12)

1. การย้ายถิ่นฐานจำแนกได้ตามสาเหตุออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1.1 การย้ายถิ่นฐานที่มีสาเหตุจากภัยธรรมชาติ (Natural Disaster)

1.2 การย้ายถิ่นฐานจากการกระทำ หรือจากน้ำมือของมนุษย์ (Manmade Disaster) และจำแนกออกได้เป็นอีก 2 แบบ ดังนี้

1.2.1 การย้ายถิ่นฐานที่ผู้ย้ายถิ่นสมัครใจย้ายถิ่นเอง (Voluntary Migration)

1.2.2 การย้ายถิ่นฐานที่ถูกบังคับให้ย้ายถิ่น (Forced Migration) ได้แก่ การลี้ภัย หรือการที่ทางรัฐบาลบังคับย้ายถิ่นเพื่อจัดทำโครงการบางอย่าง เช่น การบังคับประชาชนย้ายถิ่นฐานของรัฐบาลทหารเมียนมา เป็นต้น ถึงแม้ว่าการย้ายถิ่นฐานระหว่างประเทศในปัจจุบัน เป็นเรื่องของการย้ายถิ่นฐานด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจเป็นหลัก ซึ่งการย้ายถิ่นฐานเดิมมักเป็นการย้ายถิ่นในลักษณะของการอพยพของประชากรจากประเทศที่ยากจนไปสู่ประเทศที่ร่ำรวยกว่า แต่นักสังคมวิทยาได้โต้แย้งแนวคิดดังกล่าว เป็นเพียงปัจจัยที่อธิบายการย้ายถิ่นที่เกิดขึ้นเท่านั้น และเป็นแนวคิดที่ไม่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านโครงสร้างทางสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม กฎหมายและการเมือง ซึ่งเป็นปัจจัยทางโครงสร้าง (Structure) รวมทั้งแนวคิดเรื่องระบบการย้าย

ถิ่นฐานที่รวมไปถึงกระบวนการตัดสินใจย้ายถิ่นฐาน โดยผ่านเครือข่ายของการย้ายถิ่นฐาน ไปยังประเทศปลายทาง (สายสุดา พานย้อย, 2553, น. 12)

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นฐานของแรงงานข้ามชาติ

สาเหตุสำคัญประการหนึ่งของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ประกอบด้วย ปัจจัยผลักดัน (Push factors) จากประเทศที่แรงงานย้ายออกและปัจจัยดึงดูด (Pull Factors) จากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า ดังนี้ (สิริรัฐ สุกันธา, 2557, น. 47)

1. ปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออก (Push Factors) สาเหตุสำคัญที่ทำให้แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากประเทศบ้านเกิดของตนเอง ได้แก่

1.1 อัตราการว่างงาน (Unemployment rate) อยู่ในอัตราสูง และการทำงานระดับต่ำ (Underemployment) แรงงานส่วนเกิน (Labor plus) เกิดจากการว่างงาน และการทำงานต่ำกว่าระดับ ทำให้ไม่สามารถหางานทำได้ตรงกับความรู้ความสามารถของตนได้ ขณะที่แรงงานบางส่วนมีความพยายามหางานทำในประเทศในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ถ้าไม่สามารถหางานที่ตรงกับความ ต้องการ ทำให้แรงงานส่วนหนึ่งมีแนวโน้มที่จะเคลื่อนย้ายออกไปสู่ต่างประเทศ

1.2 ระดับค่าจ้างที่ต่ำกว่าเมื่อเทียบกับต่างประเทศ และอาชีพที่มีลักษณะเดียวกัน ถ้าเปรียบเทียบกันในเรื่องค่าจ้างที่ได้รับขณะทำงานในประเทศ โอกาสการเคลื่อนย้ายแรงงานไปต่างประเทศย่อมมีโอกาสมากกว่าค่าจ้างในต่างประเทศมีอัตราที่สูงกว่า

1.3 การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ แรงงานที่มีความรู้ความชำนาญสูง แต่ไม่สามารถมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตน ย่อมเกิดความรู้สึกอยากเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศ นอกจากนี้สิ่งจูงใจ ได้แก่ ความก้าวหน้าในอาชีพทำให้แรงงานกลุ่มนี้ต้องเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศ

1.4 นโยบายการเคลื่อนย้ายกำลังพลที่ไม่เหมาะสม การวางแผนกำลังคนที่ไม่เหมาะสมทำให้เกิดการพัฒนาไปตามระบบของงาน แต่ขณะที่ประเทศด้อยพัฒนาที่ไม่มีกรวางแผนพัฒนากำลังคน ทำให้ขาดความสมดุลระหว่างงานกับบุคลากร ทำให้กำลังแรงงานบางส่วนเป็นส่วนเกินได้ (Labor Surplus)

1.5 ปัจจัยทางสังคมและการเมือง แรงงานบางส่วนต้องการอพยพเคลื่อนย้ายไปต่างประเทศ เพราะไม่พอใจในสภาพสังคมและการเมืองที่เป็นอยู่ เนื่องจากความวุ่นวายและความแตกแยกของกลุ่มการเมืองในประเทศ

นอกจากนี้ ปัจจัยผลักดันยังหมายถึง โอกาสในเชิงเศรษฐกิจและระดับในการครองชีพต่ำ ตัวแปรในด้านเศรษฐกิจนั้น นับได้ว่าเป็นตัวสำคัญยิ่งต่อการอพยพย้ายถิ่นของประชากรชนบท (สุทธิศักดิ์ ภัทรมานะวงศ์, 2542)

1. เมื่อระดับการครองชีพในชนบทต่ำลง คนในชนบทจะอพยพออกเพื่อโอกาสในเชิงเศรษฐกิจและเพื่อประกอบอาชีพ

2. การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในชนบท การพัฒนาเทคโนโลยีที่ใช้ในการเกษตร สามารถลดจำนวนแรงงานในชนบทลงไปได้ ก่อให้เกิดแรงงานเกินความจำเป็น ชาวชนบทจึงต้องออกจากถิ่นเดิมไปเพื่อหาโอกาสในการทำงานอื่น ๆ

3. การเพิ่มขึ้นของประชากร อัตราการเพิ่มประชากรตามธรรมชาติที่ค่อนข้างสูงในชนบท แต่จำนวนที่ดินที่เหมาะสมแก่การเพาะปลูกมีเท่าเดิม หรือขยายไปได้เพียงเล็กน้อย ยังผลให้เนื้อที่เพาะปลูกต่อเกษตรหรือต่อครัวเรือนเกษตรกรโดยเฉลี่ยลดลงโดยลำดับ ทั้งยังให้ผลผลิตต่อเกษตรกรลดลงด้วย จะเป็นสิ่งกดดันให้ชาวชนบทต้องอพยพไปจากที่เดิม

4. การลดลงหรือการหมดไปของทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่น ที่ชีวิตประชากรจำเป็นต้องพึ่งพาแร่ธาตุ หรือทรัพยากรธรรมชาติเป็นส่วนใหญ่ เมื่อทรัพยากรลดน้อยหรือหมดไป คนในท้องถิ่นจำเป็นต้องอพยพออกไปเพื่อประกอบอาชีพใหม่ เช่น ชาวเหมืองจะทิ้งถิ่นเพราะแร่ธาตุหมด นอกจากนั้น ความผิดเคืองในเรื่องที่ทำกินและการขาดความสมบูรณ์ของดิน ทำให้เกษตรกรต้องย้ายถิ่นที่ทำกินไปยังที่รกร้างอื่น ๆ ซึ่งพอจะจับจองได้ แต่บางคนจำเป็นต้องละทิ้งอาชีพเดิม กลายเป็นผู้ขายแรงงานในชนบทหรือมุ่งเน้นไปแสวงโชคในเมือง

5. สภาพดินฟ้าอากาศไม่ปกติ การทำเกษตรในชนบทจำเป็นต้องอาศัยน้ำฝน ถ้าปีไหนฝนแล้ง ผลผลิตที่จะได้รับจะน้อยไปด้วย บางครั้งฝนตกมากเกินไปจนน้ำท่วม ผลผลิตในปีนั้นต้องสูญเสียไป ขาวนาซึ่งทนต่อผลกระทบอันเกิดจากปัจจัยตามธรรมชาติที่ไม่อาจควบคุมได้ จำเป็นต้องละทิ้งถิ่นไป

6. ความต้องการทางสังคมของบุคคล เมื่อบุคคลในท้องถิ่นเกิดความรู้สึกว่าเข้ากับสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ข้างไม่ได้ มักจะเกิดความต้องการสถานที่อยู่แห่งใหม่ทันที เนื่องจากขาดความมั่นใจและไม่แน่ใจในสถานภาพของตนในท้องถิ่นเดิม และคาดหวังว่าถิ่นฐานใหม่จะตอบสนองความต้องการของพวกเขาได้

7. ความไม่ปลอดภัยในทรัพย์สิน ร่างกาย ชนบทมักจะถูกขูดรีดของครุฑของรัฐที่จะให้ความปลอดภัยในทรัพย์สิน ร่างกายของชาวชนบทได้และมักจะมีโจรผู้ร้ายชุกชุม ประชากรในท้องถิ่นจึงอพยพออกไปแสวงหาแหล่งที่อยู่ใหม่ ซึ่งให้ความปลอดภัยได้มากกว่า

8. ความจำเป็นต้องติดตามผู้อื่นไป การอพยพย้ายถิ่นของประชากรชนบทนอกจากจะเกิดภัยพิบัติทางเศรษฐกิจหรือธรรมชาติแล้ว ยังเกิดจากการที่บุคคลต้องพึ่งพาหรือติดตามครอบครัวไปด้วย เช่น เด็กต้องติดตามพ่อแม่ผู้อพยพ หรือภรรยาต้องติดตามสามี เป็นต้น

9. การพัฒนาด้านการคมนาคม การที่รัฐบาลได้พัฒนาด้านการคมนาคมทำให้การติดต่อสื่อสาร การเดินทางมีความสะดวกสบายและประหยัดเวลาได้รวดเร็วกว่าก่อน ทำให้คนในชนบทมีโอกาสรับฟังข่าวสารและทราบถึงโลกภายนอกได้มากขึ้น มีโอกาสเดินทางออกจากถิ่นเดิมง่ายยิ่งขึ้น จึงเป็นสาเหตุกระตุ้นให้ชาวชนบทอพยพย้ายถิ่นสู่เมืองเพื่อชีวิตที่ดีกว่าเดิม

2.3.5 ปัจจัยดึงดูดในประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า Ravenstein (1885) ได้ระบุถึงปัจจัยดึงดูดในประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้าไว้ดังนี้

1. ระดับค่าจ้าง และเงินเดือนที่สูงกว่าในประเทศบ้านเกิดของแรงงาน สิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจ ที่สำคัญของแรงงาน คือ ระดับค่าจ้างและเงินเดือน ถ้าแรงงานในอาชีพต่าง ๆ พบว่า แรงงานประเภทเดียวกันกับเขาในต่างประเทศนั้นมีระดับค่าจ้างหรือเงินเดือนสูงกว่ามาก ก็จะเป็นสิ่งดึงดูดใจให้แรงงานเหล่านี้ ต้องการ

อพยพออกเมื่อมีโอกาสเพื่อแสวงหารายได้ที่สูงขึ้น การขาดแคลนกำลังคนในบางสาขา ในหลายประเทศแม้แต่ประเทศที่พัฒนาระดับสูงแล้วนั้น โอกาสที่จะขาดแคลนกำลังคนบางประเภทก็มีอยู่เสมอ ถ้าหากมีการเผยแพร่ข่าวสาร ความรู้เกี่ยวกับการขาดแรงงาน ทำให้แรงงานในต่างประเทศประเภทเดียวกันกับที่ต้องการ มองเห็นโอกาสในการทำงาน ก็อาจถูกดึงดูดให้เคลื่อนย้ายเข้ามาได้ถ้าระดับค่าจ้างและเงินเดือนสูง โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ

2. ประเทศที่มั่งคั่งโดยเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้ว ย่อมมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการค้นคว้าวิจัยอย่างพร้อมมูล และยังเป็นแหล่งต้นกำเนิดของวิทยาการแผนใหม่ออกมาตลอดเวลา นอกจากนั้นการใช้วิธีการบริหารที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพโดยให้ความสำคัญต่อความสามารถของแรงงานเป็นหลักในการตัดสินใจ เช่น การคัดเลือกเข้าทำงาน หรือเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งก็เป็นสิ่งที่พึงปรารถนาโดยทั่วไปด้วย สภาพการณ์ดังกล่าวข้างต้นนี้ย่อมดึงดูดให้ผู้มีความรู้ ความชำนาญระดับสูงจากประเทศที่พัฒนาน้อยกว่าและขาด

3. สิ่งอำนวยความสะดวกในด้านวิทยากรนั้น หากทางอพยพเข้ามาเพื่อโอกาสแห่งความก้าวหน้าในอาชีพ นอกจากนั้น แรงงานระดับอื่นก็อาจถูกดึงดูดใจจากการพิจารณาคุณสมบัติแรงงานตามความสามารถด้วย เพราะย่อมหมายถึงโอกาสในความก้าวหน้าจะมีมากหากทำงานมีประสิทธิภาพสูง

4. การให้นักศึกษาต่างประเทศมีโอกาสเข้ามารับการศึกษา อบรมได้ ประเทศที่มีการพัฒนาการศึกษาในระดับสูง และเปิดโอกาสให้ชาวต่างประเทศเข้ามารับการศึกษาย่อมทำให้เกิดสิ่งจูงใจ ดึงดูดให้กำลังแรงงานต่างประเทศเข้ามาตั้งหลักแหล่งทำงานมากขึ้น ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะแบบแผนและเนื้อหาของการศึกษา อบรมเหมาะสมกับสภาพของประเทศที่กำลังพัฒนา เมื่อเข้ารับการศึกษในประเทศที่พัฒนาแล้ว ซึ่งมาตรฐานการครองชีพสูงกว่า ได้พบปะความสะดวกสบายจากมาตรฐานการครองชีพที่สูงขึ้น ทำให้เกิดความพอใจคุ้นเคยและไม่ปรารถนาจะกลับไปสู่ประเทศบ้านเกิด ซึ่งสภาพความเป็นอยู่ไม่สะดวกสบายเท่า

5. ปัจจัยทางสังคมและการเมือง สิ่งดึงดูดทางสังคมและการเมืองให้แรงงานเคลื่อนย้ายเข้ามาในประเทศนั้นอาจได้แก่ การไม่มีการกีดกันทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา ฯลฯ การยินดีต้อนรับผู้เคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานเป็นอย่างดี ความผูกพันทางการเมืองระหว่างประเทศ และการมีเสรีภาพในระดับสูง เป็นต้น

นอกจากนี้ ปัจจัยดึงดูดยังหมายถึง ปัจจัยที่พบอยู่ในท้องถิ่นที่หมาย ซึ่งสามารถดึงดูดให้ผู้อพยพย้ายไปอยู่ ณ ที่นั้นได้ ปัจจัยดังกล่าว ได้แก่ (Ravenstein, 1885)

1. ระดับความเจริญสูง เมืองเป็นศูนย์รวมของอุตสาหกรรม การค้าและการบริการจึงทำให้เศรษฐกิจดี มีตำแหน่งงานต่าง ๆ มากมายและขาดแคลนแรงงานอย่างมาก ทั้งแรงงานประเภทฝีมือและไร้ฝีมือ ความต้องการแรงงานสูงจึงเป็นปัจจัยในการดึงดูดแรงงานจากชนบทเป็นอย่างยิ่ง อีกทั้งแรงงานที่อพยพจากชนบทเข้าสู่เมืองเพื่อหวังจะได้ทำงาน ส่วนใหญ่จะได้รับบรรจุทำงานตามความต้องการ

2. อัตราค่าจ้างและรายได้ที่สูงกว่า เมืองจะมีเศรษฐกิจดีกว่าในชนบท ดังนั้น จึงทำให้แรงงานในเมืองส่วนใหญ่มีรายได้มากกว่าในชนบท อีกทั้งอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายแรงงาน มักจะคำนึงถึงภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพของในแต่ละพื้นที่เป็นสำคัญ ทำให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำในเมืองจึงสูงกว่าอัตราค่าจ้างในชนบท โดยเฉพาะแรงงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลจะได้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่าในเขตพื้นที่อื่น ๆ

ดังนั้น จึงเป็นปัจจัยดึงดูดให้แรงงานอพยพจากชนบทเข้าสู่เมือง โดยเฉพาะกรุงเทพมหานครและปริมณฑลรวมทั้งเมืองใหญ่ ๆ เป็นจำนวนมาก

3. ศูนย์กลางการศึกษา เมืองเป็นศูนย์กลางทางวิชาการ มีเทคโนโลยีทันสมัย เช่น เป็นที่ตั้งของโรงเรียน สถาบันสอนคอมพิวเตอร์ เป็นต้น และมีอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ดีกว่า รวมทั้งมีปริมาณครูพอเพียงกับปริมาณนักเรียน ฉะนั้นจึงถือได้ว่าเมืองเป็นศูนย์กลางการศึกษา ผู้ที่ศึกษาอยู่ในเมืองจึงมีโอกาสในการแสวงหาความรู้และความทันสมัยได้มากกว่าผู้ที่ศึกษาหาความรู้ในชนบท ทำให้ผู้ที่ศึกษาในเมืองได้เปรียบกว่า ดังนั้น คนในชนบทที่พอจะมีฐานะทางเศรษฐกิจดี มักส่งบุตรหลานเข้าไปศึกษาในเมืองใหญ่ ด้วยความเชื่อว่ามาตรฐานการศึกษาจะดีกว่าในชนบท

4. มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เมืองมีองค์กรของรัฐบาลมากกว่าในชนบท จึงทำให้ได้รับการดูแล และการคุ้มครองความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินได้มากกว่าในชนบท

5. ชีวิตที่สะดวกสบายกว่า เพราะในเมืองมีการบริการสาธารณะที่ดีกว่า เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา และโทรศัพท์ เป็นต้น อีกทั้งยังมีเครื่องทุ่นแรง และเครื่องอำนวยความสะดวกต่อชีวิตประจำวันมากมาย จึงทำให้คนในชนบทคาดหวังว่า ถ้าอพยพเข้ามาใช้ชีวิตในเมืองจะได้รับความสะดวกสบายกว่า จึงเป็นปัจจัยให้เกิดแรงงานอพยพเข้าสู่เมือง

6. ข่าวสารหรือคำชักชวนจากญาติมิตร ญาติมิตรซึ่งอพยพเข้ามาทำงานอยู่ก่อนแล้วในเมืองส่งข่าวสาร หรือชักชวนให้คนในชนบทเข้าไปทำงานในเมืองใหญ่ และด้วยความไว้วางใจผู้ชักชวนจึงทำให้คนเหล่านี้อพยพเข้าสู่เมืองตามข้อมูลข่าวสารที่ได้รับหรือตามคำชักชวน

แรงงานอพยพจากชนบทเข้าสู่เมืองก่อให้เกิดผลกระทบต่อท้องถิ่นสองแห่ง คือ ท้องถิ่นเดิมหรือท้องถิ่นต้นทางของผู้อพยพและท้องถิ่นใหม่ หรือท้องถิ่นปลายทางของผู้อพยพที่เข้าไปอาศัยอยู่ใหม่ (สุริยันต์ จันทร์ทา, 2558)

1. ผลกระทบที่มีต่อท้องถิ่นต้นทาง เมื่อแรงงานจากชนบทจำนวนมากอพยพออกจากชนบทและต่อเนื่องกัน เป็นระยะเวลานาน จะเกิดการขาดดุลและเกิดการชะงักของเศรษฐกิจ และเกิดปัญหาทางสังคม ดังนี้

1.1 ผู้มีการศึกษาและทักษะซึ่งมีอยู่จำนวนหนึ่งในชนบทได้อพยพเข้าสู่เมือง ส่วนผู้ที่เหลืออยู่เป็นผู้ที่มีการศึกษาน้อย และไม่มี ความชำนาญงาน จึงทำให้เกิดการขาดแคลนผู้นำท้องถิ่น และกำลังสำคัญที่เป็นตัวกลางเชื่อมประสานในการพัฒนาชุมชนของรัฐบาลกับประชาชน เป็นผลทำให้การพัฒนาชุมชนดำเนินไปอย่างล่าช้า และขาดประสิทธิภาพ

1.2 แรงงานอพยพจากชนบทเข้าสู่เมืองนั้นจะเป็นคนวัยหนุ่มสาว จึงทำให้ในชนบทเหลือแต่คนในวัยเด็กและวัยชรา ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีการตื่นตัวน้อยและไม่อาจพึ่งตนเองได้ทางเศรษฐกิจ ภาวะเช่นนี้จึงไม่เป็นผลดีต่อเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและความมั่นคงในชนบท

1.3 การอพยพของแรงงานจากชนบทเข้าสู่เมือง ได้ก่อให้เกิดปัญหาทางด้านครอบครัวและชุมชนในชนบทที่มีระดับความรุนแรงของปัญหาสูงกว่าเกณฑ์ที่เหมาะสม เช่น ครอบครัวที่พ่อแม่ลูกไม่ได้อยู่

ด้วยกันพร้อมหน้ากัน ปัญหาเด็ก คนชรา คนพิการ คนเจ็บป่วยเรื้อรังถูกทอดทิ้งหรือไม่ได้รับการดูแลจากครอบครัว และปัญหาครอบครัวไม่มีความอบอุ่น

2. ผลกระทบที่มีต่อท้องถิ่นปลายทาง

การอพยพของแรงงานจากชนบทเข้าสู่เมืองเป็นจำนวนมาก ย่อมก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ปัญหาการว่างงานและการทำงานต่ำกว่าระดับ เนื่องจากมีแรงงานอพยพเข้าสู่เมืองเป็นจำนวนมาก ทำให้อัตราตำแหน่งงานที่ว่างอยู่มีไม่เพียงพอ ประกอบกับคนในเมืองเองก็มีมากอยู่แล้ว รวมทั้งลักษณะงานบางประเภทมีการนำเครื่องจักรทุนแรงเข้ามาช่วย จึงทำให้แรงงานอพยพบางส่วนเกิดการว่างงาน ซึ่งแรงงานอพยพส่วนใหญ่เป็นแรงงานประเภทไร้ฝีมือ เมื่อเกิดการแข่งขันกันหางานทำ จึงยอมรับค่าจ้างแรงงานต่ำ โดยการตัดราคาค่าแรงให้ต่ำลง ซึ่งก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ไม่ดีระหว่างแรงงานอพยพที่เข้ามาทำงานก่อน กับแรงงานอพยพที่เข้ามาอยู่ใหม่ ส่วนปัญหาแรงงานที่เป็นข้อขัดแย้งกันอยู่เสมอคือ ปัญหาค่าแรงงานต่ำและสวัสดิการที่ไม่ดี จึงมักก่อให้เกิดการประท้วง หยุดงาน และเรียกร้อง เพื่อให้ได้ค่าจ้างแรงงานที่สูงขึ้น

2.2 ปัญหาเรื่องที่อยู่อาศัยและแหล่งชุมชนแออัด โดยแรงงานอพยพเข้าสู่เมืองในบางส่วนนั้น ชั้นแรกจะเข้าอาศัยอยู่กับญาติพี่น้องหรือเพื่อไปพลาถก่อน จนกว่าจะมีงานทำและมีรายได้พอเลี้ยงตนเองได้ จึงค่อยขยับขยายไปเช่าที่อยู่อื่น เพราะไม่สามารถหาซื้อที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองได้ เนื่องจากที่ดินในเมืองมีราคาสูงมาก อีกทั้งการขาดแคลนเงินทุนของรัฐ ทำให้รัฐไม่สามารถจัดสรรงบประมาณเพื่อนำไปจัดสร้างอาคารสงเคราะห์ให้แก่คนจนได้ครบตามความต้องการ จึงเป็นสาเหตุให้แรงงานอพยพบางส่วนต้องรวมกันอาศัยอยู่ในชุมชนแออัด

2.3 ปัญหาการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมเมือง แรงงานอพยพเข้าสู่เมืองได้นำเอาวัฒนธรรมเดิมติดตัวมาด้วย เมื่อเข้ามาอยู่ในเมืองจึงจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมในเมืองให้ได้ โดยจะได้รับวัฒนธรรมเมืองเข้าไป และจะทำให้นิสัยและวิถีชีวิตเปลี่ยนไปโดยไม่รู้ตัวซึ่งจากที่เคยเป็นคนใจกว้างและรักพวกพ้อง จะกลายเป็นคนใจแคบและเห็นแก่ตัว ใช้ชีวิตฟุ่มเฟือยและชอบเที่ยวเตร่

2.5 ปัญหาการหย่าร้าง การดำรงชีวิตในเมืองมีความยากลำบากกว่าในชนบทเป็นอย่างมาก เนื่องจากค่าครองชีพในเมืองสูง จึงทำให้แต่ละครอบครัวต้องพยายามหาเงินมาจุนเจือครอบครัวของตนมิให้เดือดร้อน ดังนั้น บิดาและมารดาของแต่ละครอบครัวจึงต้องช่วยกันหารายได้ ซึ่งบางครั้งแม้จะได้ใช้ความพยายามแล้ว แต่ก็ไม่สามารถหารายได้ให้เพียงพอกับรายจ่ายได้ และถ้าครอบครัวใดมีเพียงบิดาหรือมารดาออกหารายได้เพียงคนเดียว ก็ยิ่งจะทำให้รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่ายมากขึ้น อันเป็นสาเหตุนำมาซึ่งการทะเลาะเบาะแว้ง และนำไปสู่ปัญหาการหย่าร้างในที่สุด

2.6 ปัญหาคนเร่ร่อนขอทาน เนื่องจากแรงงานอพยพที่เข้าสู่เมืองส่วนใหญ่ เป็นแรงงานประเภทไร้ฝีมือและตำแหน่งงานว่างในเมืองมีไม่เพียงพอกับปริมาณแรงงานที่อพยพเข้ามา ประกอบกับค่าครองชีพในเมืองสูง จึงทำให้ผู้อพยพบางส่วนไม่มีงานทำ หรือไม่สามารถเข้าทำงานในตำแหน่งงานที่ต้องใช้ฝีมือได้ ทำให้ต้องใช้ชีวิตอยู่อย่างอดอยากแร้นแค้น ไม่สามารถหาเงินมาใช้ในการยังชีพได้ จึงตัดสินใจออกเร่ร่อนเป็นขอทาน

ไปวัน ๆ เพราะเห็นว่าเป็นการหาเงินได้โดยวิธีง่าย ๆ ซึ่งบางครั้งก่อให้เกิดรายได้เป็นกอบเป็นกำ จึงทำให้คนอื่น ๆ เอาเป็นเยี่ยงอย่าง ยึดการเร่ร่อนขอทานเป็นอาชีพ

2.7 ปัญหาอาชญากรรม ปกติในเมืองจะมีประชากรมากอยู่แล้ว ยังมีแรงงานอพยพจากชนบท เข้าสู่เมืองตลอดเวลา ก็ยิ่งจะทำให้เมืองมีประชากรมากขึ้นจนก่อให้เกิดการว่างงานและบริการของรัฐที่มีอยู่ไม่เพียงพอ รวมทั้งค่าครองชีพที่สูงทำให้บุคคลบางจำพวกซึ่งไม่มีงานทำหรือขัดสนในเรื่องรายได้ หันมาประกอบอาชญากรรมทุกรูปแบบ เช่น การฉกชิง วิ่งราว ปล้นจี้และลักทรัพย์ เป็นต้น

2.8 ปัญหายาเสพติด การอพยพของแรงงานจากชนบทเข้าสู่เมืองเป็นปริมาณมาก ทำให้ไม่สามารถหาแหล่งที่อยู่อาศัยที่ดีได้ ดังนั้น จึงต้องเช่าบ้านรวมกันอยู่อย่างแออัด บางครั้งก็ไปอาศัยอยู่ในแหล่งสลัม ซึ่งชุมชนแออัดและสลัมต่าง ๆ เหล่านี้ มักเป็นแหล่งมั่วสุมและมีการจำหน่ายยาเสพติด จนทำให้ลูกหลานของผู้อาศัยเหล่านั้นติดยาเสพติดไปด้วย และบางรายหันมายึดการค้ายาเสพติดเป็นอาชีพ

2.9 ปัญหาโสเภณี ผู้หญิงจากชนบทที่อพยพเข้าสู่เมือง บางส่วนต้องการประกอบอาชีพที่ง่ายและสบาย จึงได้ยึดอาชีพเป็นโสเภณี ซึ่งมีทั้งเปิดเผยและแอบแฝง คือ อยู่ในรูปของการให้บริการ เช่น เป็นพนักงานเสิร์ฟตามร้านอาหาร พนักงานในสถานอาบ อบ นวดและช่างทำผม เป็นต้น

2.10 ปัญหาสาธารณสุขและเศรษฐกิจ เนื่องจากปัญหายาเสพติดและโสเภณี ทำให้ประชากรในเมืองส่วนหนึ่งเกิดการติดยาเสพติด และเป็นกามโรค รวมทั้งโรคเอดส์ด้วย รัฐต้องเสียค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมากเพื่อใช้ในการรักษาผู้ติดยาเสพติด และเป็นกามโรค ต้องสูญเสียโอกาสไปพัฒนาประเทศในด้านอื่น ๆ อีกทั้งบุคคลที่ติดยาเสพติดและเป็นกามโรค ต้องสูญเสียโอกาสทางเศรษฐกิจเพราะไม่สามารถทำงานได้เต็มที่ หรือต้องหยุดงานเพื่อรักษาตัวและบางครั้งอาจต้องสูญเสียทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นกำลังผลิตที่สำคัญของระบบเศรษฐกิจในสังคมอีกด้วย

2.11 ปัญหาการจราจร แม้ว่าการคมนาคมขนส่งในเมืองจะสะดวกสบาย เพราะมีถนนหนทางเชื่อมติดต่อกันก็ตาม แต่จากสภาพของปริมาณประชากรในเมืองมีมากเกินไป จนทำให้เป็นปัญหาอุปสรรคต่อการเดินทาง แย่งกันใช้บริการสาธารณะ ซึ่งมีอยู่ไม่เพียงพอ จึงได้หันมาซื้อรถจักรยานยนต์ และรถยนต์ส่วนบุคคลเป็นจำนวนมาก เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ตนเองและครอบครัว ทำให้ถนนหนทางในเมืองมีปริมาณไม่เพียงพอ ไม่สมดุลกับปริมาณของรถจักรยานยนต์และรถยนต์ ทำให้เกิดปัญหาการจราจรคับคั่งตลอดเวลา และยังทำให้เกิดการเผาผลาญน้ำมันอันเป็นการสูญเสียทางเศรษฐกิจอย่างหนึ่งด้วย

2.12 ปัญหาด้านการศึกษา เนื่องจากปริมาณประชากรในเมืองที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้รัฐไม่อาจจัดบริการด้านการศึกษาให้เพียงพอกับความต้องการได้ ก่อให้เกิดปัญหาการขาดแคลนในเรื่องต่าง ๆ เช่น ขาดแคลนโรงเรียน ครู อุปกรณ์การศึกษา เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการเรียน การสอน และมาตรฐานการศึกษาอีกด้วย

2.13 ปัญหาสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ การอยู่กันอย่างแออัดในเมือง ทำให้รับสารกำจัดของเสียเป็นไปอย่างไร้ประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดปัญหาสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ กล่าวคือ ในแหล่งชุมชนแออัดซึ่งอยู่กันอย่างหนาแน่นมักมีสภาพบ้านเรือนที่อยู่อาศัยไม่ถูกสุขลักษณะ ไม่มีทอระบายน้ำทิ้ง หรือถ้ามีก็ไม่เพียงพอกับปริมาณครัวเรือนที่มีอยู่ จึงทำให้มีการทิ้งขยะหรือของเสียลงไปในแม่น้ำ คูคลอง จนทำให้เกิดน้ำเน่าเสีย และ

ในเขตเมืองซึ่งเต็มไปด้วยฝุ่นละออง คิวรถจากท่อไอเสียรถยนต์ รถจักรยานยนต์และการเผาไหม้ของสารเคมี จึงก่อให้เกิดปัญหาอากาศเป็นพิษ ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพของผู้ที่อยู่ในเมืองด้วย อีกทั้งเสียงจากเครื่องจักรในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องรับวิทยุ หรือยานพาหนะที่ตั้งถิ่นไป ย่อมส่งผลกระทบต่อประสาทหู ทำให้ผู้อยู่อาศัยในเมืองเป็นโรคทางหู เช่น รอยนต์และรถจักรยานยนต์ เป็นต้น

2.14 ปัญหาทางด้านการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการแรงงาน การอพยพเข้ามาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมและสถานประกอบอื่น ๆ ก่อให้เกิดปัญหาสังคมด้านแรงงาน ได้แก่ ปัญหาการขาดแคลน การคุ้มครอง และหลักประกันทางสังคมแก่แรงงาน โครงการประกันสังคมยังครอบคลุมลูกจ้างและสถานประกอบการได้อย่างไม่ทั่วถึง แม้กระทั่งในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างเกิน 10 คน ตามกฎหมายประกันสังคมกำหนดให้เข้าอยู่ในโครงการประกันสังคมทั้งหมด การใช้แรงงานเด็กและสตรีอย่างไม่ถูกต้องตามกฎหมาย แรงงานในด้านค่าจ้างแรงงานและสภาพการทำงาน ความไม่ปลอดภัยในสถานที่ทำงาน การเกิดอุบัติเหตุและอุบัติเหตุจากการทำงานในสถานประกอบการ ปัญหาการพิพาทแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ เช่น การประท้วงนัดหยุดงานเพื่อเรียกร้องค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ (สุทธิศักดิ์ ภัทรมานะวงศ์, 2542)

สรุปได้ว่า แนวคิดข้างต้นมีปัจจัยในหลายๆ ด้านที่ส่งผลให้เกิดการย้ายถิ่น เกิดการผลักดัน และเกิดการดึงดูดให้เกิดการเคลื่อนย้าย ได้แก่ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านแรงงาน ปัจจัยด้านกฎหมายและนโยบายภาครัฐ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลให้ประชากรเกิดแรงผลักดันและส่งผลกระทบต่อประเทศต้นทางและปลายทางร่วมด้วย

2.4 ข้อตกลงเกี่ยวกับการจ้างแรงงานระหว่างประเทศ

ข้อมูลเกี่ยวกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International labor organization : ILO) (สำนักงานแรงงานต่างด้าว, 2557)

วัตถุประสงค์หลักของ ILO ได้มีการระบุวัตถุประสงค์หลักไว้ในธรรมนูญขององค์การว่า เพื่อส่งเสริมความยุติธรรมในสังคม รับรองและเคารพสิทธิมนุษยชน สนับสนุนให้เกิดความเป็นธรรมในการใช้แรงงาน ยกย่องมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดีของลูกจ้าง และให้ความช่วยเหลือประเทศสมาชิกในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ต่อมาในปี พ.ศ. 2487 ที่ประชุมแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งจัดขึ้น ณ นครฟิลาเดลเฟีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ลงมติรับหลักการสำคัญขององค์การและออก “คำประกาศแห่งฟิลาเดลเฟีย” ซึ่งถือเป็นการกำหนด

วัตถุประสงค์ใหม่ขององค์การ ดังนี้คือ แรงงานมิใช่สินค้า

1. เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และการตั้งสมาคมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความก้าวหน้าอันยั่งยืน

2. ความยากจน ณ ที่หนึ่งใด ย่อมเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญรุ่งเรืองทุกหนทุกแห่ง

3. มนุษย์ทุกคน โดยไม่คำนึงถึง เชื้อชาติ ความเชื่อและเพศ ย่อมมีสิทธิแสวงหาทั้งสวัสดิภาพทางวัตถุและพัฒนากิจการด้านจิตใจ ภายใต้เงื่อนไขของเสรีภาพและความมีศักดิ์ศรี ความมั่นคงทางเศรษฐกิจและโอกาสอันเท่าเทียมกัน

ILO เป็นองค์กรไตรภาคี ประกอบด้วยฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างของประเทศสมาชิก โดยในการบริการองค์การนั้น ILO มีคณะประสานการเป็นคณะกรรมการบริหารสูงสุด มีหน้าที่กำหนดนโยบายการบริหาร และควบคุมการปฏิบัติงานขององค์การ และกำหนดโครงการงบประมาณเพื่อเสนอให้ที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ (International labor conference : ILC) รับรอง มีการประชุมปีละ 3 ครั้ง ในเดือนมีนาคม มิถุนายนและพฤศจิกายน โดยมีประธานคณะประสานการ (Chairman of the governing body) เป็นผู้รับผิดชอบสูงสุด สมาชิกของคณะประสานการประกอบด้วย ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง 14 คน ฝ่ายลูกจ้าง 14 คน และฝ่ายรัฐบาล 28 คน รวมเป็น 56 คน โดยคณะกรรมการถาวรจากประเทศอุตสาหกรรมสำคัญ 10 ประเทศ ได้แก่ ประเทศบราซิล จีน ฝรั่งเศส เยอรมนี อินเดีย อิตาลี ญี่ปุ่น รัสเซีย สหราชอาณาจักรและสหรัฐอเมริกา คณะประสานการอยู่ในตำแหน่งคราวละ 3 ปี โดยพิจารณาหมุนเวียนไปตามภูมิภาค ส่วนประธานคณะประสานการมีการเลือกตั้งหมุนเวียนกันดำรงตำแหน่งคราวละ 1 ปี

ILO มีสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ (International labor office) ทำหน้าที่ดำเนินงานต่าง ๆ หรือทำหน้าที่เป็นเลขานุการขององค์การ รวมทั้งทำหน้าที่ประสานงานและกิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปตามนโยบายที่คณะประสานการกำหนด และตามมติของที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ เปรียบเสมือนฝ่ายอำนวยการที่มีพนักงานประจำทำงานตามหน้าที่ในแผนกต่าง ๆ มีผู้อำนวยการใหญ่ (Director-general) ซึ่งมาจากการเลือกตั้ง เป็นผู้รับผิดชอบสูงสุดและอยู่ในตำแหน่งคราวละ 5 ปี

สำนักงานใหญ่ที่นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ มีเจ้าหน้าที่ประจำประมาณ 1,900 คน จากภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วโลก และผู้เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ หลายเชื้อชาติ ประมาณ 600 คน นอกจากนี้ยังมีสำนักงานภูมิภาค ได้แก่

1. สำนักงานภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก ตั้งอยู่ที่กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย
2. สำนักงานภูมิภาคแอฟริกา ตั้งอยู่ที่กรุง Addis Ababa ประเทศเอธิโอเปีย
3. สำนักงานภูมิภาคลาตินอเมริกานและแคริบเบียน ตั้งอยู่ที่กรุงลิมา ประเทศเปรู
4. สำนักงานภูมิภาคกลุ่มประเทศอาหรับ ตั้งอยู่ที่กรุงเบรุต ประเทศเลบานอน
5. สำนักงานภูมิภาคยุโรปและเอเชียกลาง ตั้งอยู่ที่นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์
6. สำนักงานย่อยกระจายกันอยู่ทั่วโลกประมาณ 40 แห่ง

การพิจารณาตัดสินใจกระทำการใด ๆ ของ ILO มาจากการประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ (International labor conference : ILC) ซึ่งจัดขึ้นปีละครั้งในเดือนมิถุนายน ณ นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ โดยให้ประเทศสมาชิกส่งผู้แทนไตรภาคี ได้แก่ ฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง พร้อมด้วยที่ปรึกษาของแต่ละฝ่ายเข้าร่วมการประชุม

ที่ประชุมมีหน้าที่ในการพิจารณานโยบาย และแนวทางการดำเนินงานในอนาคตขององค์การ กำหนด และรับรองมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ติดตามผลการปฏิบัติตามปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน ติดตามผลการปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ให้สัตยาบันแล้ว และอภิปรายถึงปัญหาแรงงานและสังคมในปัจจุบัน

อนุสัญญาเป็นตราสารที่มีสภาพบังคับ โดยได้บัญญัติข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานในแต่ละประเด็นไว้ ปัจจุบันมีอนุสัญญา ILO ทั้งสิ้นจำนวน 188 ฉบับ (ข้อมูล ณ เดือนมกราคม 2551) อนุสัญญามีผลบังคับใช้กับประเทศสมาชิกต่อมเอประเทศสมาชิกได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนั้นแล้ว ประเทศสมาชิกสามารถพิจารณาเลือกให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับใดก็ได้ที่เห็นว่าเกิดประโยชน์ต่อสถานการณ์แรงงาน สภาพเศรษฐกิจและสังคมของตน หลังจากการให้สัตยาบันแล้ว ประเทศดังกล่าวต้องออกกฎหมาย ข้อบังคับ หรือแนวปฏิบัติภายในประเทศให้สอดคล้องกับบทบัญญัติของอนุสัญญา และต้องจัดอุปสรรคในการปฏิบัติตามอนุสัญญาไม่ที่จะเป็นการยกเลิกกฎหมายหรือแนวปฏิบัติภายในประเทศที่ขัดกับอนุสัญญา

อย่างไรก็ตาม ในบรรดาอนุสัญญาทั้ง 188 ฉบับนี้ มีอนุสัญญาจำนวน 2 ฉบับ ซึ่งประกอบไปด้วยอนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว (Freedom of association and protection of the right to organize) ค.ศ. 1984 และอนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง (Right to organize and collective bargaining) ค.ศ. 1949 เนื่องจากอนุสัญญาจำนวน 2 ฉบับนี้ มีความสำคัญยิ่งสำหรับวงการสหพันธ์แรงงานในประเทศไทย อีกทั้งยังเป็นอนุสัญญา ILO มีนโยบายส่งเสริมและติดตามผลให้ประเทศสมาชิกปฏิบัติให้สอดคล้องกัน แม้จะไม่ได้ให้สัตยาบันก็ตาม เนื่องจากเป็นอนุสัญญาที่เป็นตัวกำหนดมาตรฐานสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานของแรงงาน (ILO Declaration on fundamental principles and rights at work) ซึ่งอธิบายในรายละเอียดดังต่อไปนี้

อนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม และฉบับที่ 98 ว่าด้วยการรวมตัวและสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม เป็น 2 ใน 8 ของอนุสัญญาหลักของ ILO ที่ถือกันว่าเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานที่ทุกประเทศต้องเคารพและดูแลให้มีการปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด เพราะสิทธิดังกล่าวเป็นประตูด่านแรกของการที่จะทำให้คนทำงานทั้งหลายสามารถเข้าถึงสิทธิอื่น ๆ ได้จริง และจะสามารถทำให้สิ่งที่เรียกว่า “งานที่มีคุณค่าและเป็นธรรม” เกิดขึ้นจริง

สาระสำคัญของอนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว

1. นายจ้างและคนทำงานทุกคน ไม่ว่าจะเป็นคนทำงานในภาครัฐหรือเอกชน ไม่ว่าจะเป็นแรงงานในระบบหรือแรงงานนอกระบบ พวกเขาสิทธิที่จะรวมตัวจัดตั้งหรือเข้าเป็นสมาชิกองค์กรของตน เพื่อปกป้องผลประโยชน์ของตนได้อย่างอิสระโดยไม่จำเป็นต้องขออนุญาตล่วงหน้าจากหน่วยงานใด ๆ

2. การรวมตัวนั้นเป็นไปได้อย่างเสรี ปราศจากการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากความแตกต่างทางด้านเชื้อชาติ อาชีพ ศาสนา เพศ อายุ ความคิดเห็นทางการเมือง สีผิวของเขาเหล่านั้น

3. มีเสรีภาพในการที่จะยกร่างธรรมนูญข้อบังคับองค์กรของตนเอง และคัดเลือกผู้แทนของตน และการจัดการบริหารองค์กรของตน โดยที่รัฐจะต้องหลีกเลี่ยงที่จะเข้าไปแทรกแซงหรือจำกัดสิทธิดังกล่าว

4. องค์กรนายจ้างและองค์กรแรงงานมีสิทธิ และเสรีภาพที่จะจัดตั้งหรือเข้าร่วมกิจกรรม และเป็นสมาชิกขององค์กรระดับสหพันธ์หรือสภา รวมทั้งองค์กรระหว่างประเทศได้

สาระสำคัญของอนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม

1. รัฐต้องคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวจากการกระทำใด ๆ อันเป็นการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกระทำที่ทำให้แรงงานไม่สามารถเข้าร่วมสหภาพได้ หรือต้องออกจากความเป็นสมาชิก

ของสหภาพหรือการเลิกจ้าง เพราะการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงาน

2. รัฐมีหน้าที่ต้องให้ความคุ้มครองแก่องค์กรของนายจ้าง และองค์กรแรงงานให้ปลอดภัยจากการแทรกแซงกันและกัน

3. รัฐต้องดำเนินการพัฒนากระบวนการต่าง ๆ ให้กฎหมายคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วมสามารถบังคับใช้ได้จริง

ข้อตกลงด้านการจ้างแรงงานระหว่างรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทยกับรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรกัมพูชา/รัฐบาลแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว/รัฐบาลแห่งสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา ด้ด้วยความร่วมมือในการจ้างแรงงาน (สำนักงานแรงงานต่างด้าว, 2557)

รัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทย และรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรกัมพูชา/รัฐบาลแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว/รัฐบาลแห่งสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา โดยกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า “คู่ภาคี” และเรียกแต่ละฝ่ายว่า “ภาคี”

เพื่อร่วมกันดำเนินการตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทย และรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรกัมพูชา/รัฐบาลแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว/รัฐบาลแห่งสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาให้เกิดผลเป็นจริง ส่งเสริมความร่วมมือการจ้างแรงงานของคู่ภาคีให้มีการพัฒนาให้ดีขึ้น เน้นการตอบสนองความต้องการด้านแรงงานในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการปกป้องสิทธิประโยชน์ของคนงานให้ถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบของแต่ละประเทศ

วัตถุประสงค์ของข้อตกลงด้านการจ้างงาน

- ก. การดำเนินการตามกฎหมาย หลักการ และขั้นตอนของการจัดส่งและรับแรงงานของคู่ภาคี
- ข. ให้มีสัญญาจ้างงานและการรับรองเอกสาร เพื่ออำนวยความสะดวกและทำให้มั่นใจว่ากระบวนการจ้างงานถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบของคู่ภาคีอย่างโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ
- ค. มีหลักประกันว่าแรงงานได้รับการคุ้มครองและปกป้องสิทธิประโยชน์อย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ และส่งกลับประเทศเมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้างงานตามเงื่อนไข กฎหมาย และระเบียบของคู่ภาคี
- ง. ร่วมมือกันสกัดกั้นและต่อต้านการค้ามนุษย์เพื่อการจ้างงาน และการเข้า-ออกเมืองโดยผิดกฎหมาย

บันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทย กับประเทศภาคี (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2563)

บันทึกความเข้าใจว่าด้วย ความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทยกับรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรกัมพูชา รัฐบาลแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และรัฐบาลแห่งสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา ได้กำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างประเทศไทยและประเทศภาคี ดังนี้

- 1) เพื่อให้มีขั้นตอนการดำเนินการจ้างงานที่ถูกต้องตามกฎหมายและเหมาะสม
- 2) ให้มีกระบวนการส่งกลับแรงงานต่างด้าวที่ครบวาระการจ้างงานที่มีประสิทธิภาพ
- 3) ให้มีการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย

4) ป้องกันการลักลอบข้ามแดน การค้าแรงงาน และการจ้างงานโดยมิชอบด้วยกฎหมาย
 บันทึกข้อตกลงด้านการจ้างแรงงานระหว่างรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทยกับประเทศภาคี
 ข้อตกลงด้านการจ้างงาน ระหว่างรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทย กับรัฐบาลแห่งราชอาณาจักร
 กัมพูชา รัฐบาลแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และรัฐบาลแห่งสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา
 เพื่อร่วมดำเนินการตามวัตถุประสงค์บันทึกข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงาน คือ เพื่อพัฒนาและขยายความ
 ร่วมมือระหว่างคู่ภาคี และจัดทำกรอบการดำเนินการที่ชัดเจนเพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดทำสัญญาจ้าง
 แรงงานในเขตแดนของคู่ภาคีอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และจัดการค่าใช้จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ มีการ
 ดำเนินการตามกระบวนการที่เหมาะสมสำหรับการจ้างงานและส่งกลับแรงงานที่ครบกำหนดระยะเวลาการจ้าง
 งานตามเงื่อนไขกลับประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ร่วมมือกันสกัดกั้นและต่อต้านการค้ามนุษย์เพื่อการจ้าง
 แรงงาน และการเข้า-ออกเมืองโดยผิดกฎหมาย

2.5 การบริหารการจัดการแรงงานต่างด้าว

ด้วยคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม 2565 เห็นชอบตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ เรื่อง
 การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว เมียนมาและเวียดนาม เพื่อรองรับการฟื้นฟู
 ประเทศภายหลังการผ่อนคลายมาตรการป้องกันและควบคุมโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สำคัญ ดังนี้

1. การบริหารจัดการคนต่างด้าวที่มีสถานะถูกต้อง ซึ่งได้รับอนุญาตทำงานถึงวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2566
 ให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวและทำงานถึงวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2568 ประกอบด้วย 1) คนต่างด้าว
 ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2563 2) คนต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 13 กรกฎาคม
 2564 ได้แก่ คนต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2562 คนต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อ
 วันที่ 4 สิงหาคม 2563 และคนต่างด้าวกลุ่มที่การอนุญาตทำงานสิ้นสุดโดยผลทางกฎหมาย และ 3) คนต่าง
 ด้าวตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 28 กันยายน 2564 ดังนี้

1.1 กรณีคนต่างด้าวได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวถึงวันที่ 13 กุมภาพันธ์
 2566 ภายในวันที่ 1 สิงหาคม 2565 หากประสงค์จะทำงานต่อไป จะได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็น
 การชั่วคราวและทำงานถึงวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2568

1.2 กรณีคนต่างด้าวได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวถึงวันที่ 13 กุมภาพันธ์
 2566 ภายหลังจากวันที่ 1 สิงหาคม 2565 (ระหว่างวันที่ 2 สิงหาคม 2565-13 กุมภาพันธ์ 2566) หากประสงค์จะ
 ทำงานต่อไป จะได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวและทำงานครั้งละ 1 ปี ไม่เกินวันที่ 13
 กุมภาพันธ์ 2568 ทั้งนี้ ในช่วงระยะเวลาดังกล่าวคนต่างด้าวตาม 2) และ 3) จะได้รับอนุญาตให้อยู่ใน
 ราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษถึงวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2566 เพื่อไปดำเนินการให้ได้มาซึ่งหนังสือเดินทางหรือ
 เอกสารใช้แทนหนังสือเดินทาง และขอรับการตรวจลงตราหรือตรวจอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการ
 ชั่วคราว (Visa) ระเบียบปฏิบัติการจ้างแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

2. การบริหารจัดการคนต่างด้าวที่มีสถานะไม่ถูกต้อง

2.1 กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย คนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว เมียนมา และเวียดนาม ซึ่งมีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี ได้แก่ 1) คนต่างด้าวซึ่งการอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรและทำงานสิ้นสุดโดยผลของกฎหมาย และมีเอกสารประจำตัวซึ่งมีอายุหรือหมดอายุ และมีรอยประทับ หรือเคยจัดทำหรือปรับปรุงทะเบียนประวัติ 2) คนต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยไม่ถูกต้อง และทำงานอยู่กับนายจ้างก่อนวันที่คณะรัฐมนตรีมีมติให้ความเห็นชอบ และ 3) คนต่างด้าวซึ่งมีเอกสารประจำตัวและมีรอยประทับ โดยระยะเวลาการอนุญาตสิ้นสุดลง แต่ไม่ได้เดินทางออกนอกราชอาณาจักร (Over Stay) ซึ่งทำงานอยู่กับนายจ้างก่อนวันที่คณะรัฐมนตรีมีมติให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ กรณีคนต่างด้าวสัญชาติเวียดนามต้องมีหนังสือเดินทางที่มีอายุและมีรอยตราประทับทุกกรณี

2.2 การดำเนินการ ดังต่อไปนี้

2.2.1 นายจ้างยื่นบัญชีรายชื่อแจ้งความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว (Name List) โดยมีระยะเวลาดำเนินการ 15 วัน ทั้งนี้ วันที่เริ่มต้นการดำเนินการให้อยู่ในช่วงระยะเวลา 30 วันทำการ นับแต่วันที่คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบ

2.2.2 นายจ้างที่ดำเนินการตาม 2.2.1 แล้ว ให้ยื่นคำขออนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าวพร้อมเอกสารหลักฐานต่อนายทะเบียน โดยมีระยะเวลาดำเนินการ 60 วัน หลังจากวันสิ้นสุดการดำเนินการตามข้อ 2.2.1 โดยชำระค่าธรรมเนียมค่ายื่นคำขออนุญาต 100 บาท และค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานฉบับละ 900 บาท โดยนายทะเบียนจะออกใบรับคำขออนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าว พร้อมกับใบเสร็จรับเงินค่าธรรมเนียมให้แก่ นายจ้าง และให้คนต่างด้าวใช้ใบรับคำขอดังกล่าวคู่กับใบเสร็จรับเงิน เพื่อเป็นหลักฐานแสดงว่าคนต่างด้าวได้รับการผ่อนผันให้ทำงานได้จนกว่าจะได้รับอนุญาตทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

2.2.3 คนต่างด้าวใช้ใบรับคำขออนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าวพร้อมกับใบเสร็จรับเงินค่าธรรมเนียม แสดงต่อเจ้าหน้าที่เพื่อขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนกับสำนักงานประกันสังคม หรือทำประกันสุขภาพกับกระทรวงสาธารณสุขตามแต่ละกรณี

กรณีคนต่างด้าวที่ทำงานกับนายจ้างในกิจการซึ่งได้รับการยกเว้นไม่ต้องขึ้นทะเบียนประกันสังคมตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม ต้องซื้อประกันสุขภาพกับกระทรวงสาธารณสุข

กรณีคนต่างด้าวที่ทำงานกับนายจ้างในกิจการที่ต้องขึ้นทะเบียนประกันสังคมตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม ในระหว่างที่ยังไม่เกิดสิทธิประกันสังคมต้องซื้อประกันสุขภาพกับกระทรวงสาธารณสุข หรือซื้อประกันสุขภาพกับบริษัทประกันภัยเอกชน ซึ่งต้องได้รับสิทธิประโยชน์ไม่น้อยกว่าสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากการทำประกันสุขภาพกับกระทรวงสาธารณสุข

เมื่อนายจ้างหรือคนต่างด้าวดำเนินการตามแต่ละกรณีดังกล่าวแล้ว ให้นายจ้างนำหลักฐานการทำประกันสุขภาพของคนต่างด้าวมายื่นต่อนายทะเบียน เพื่อพิจารณาอนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานต่อไป

2.2.4 นายทะเบียนตรวจสอบคำขออนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าว เอกสารและหลักฐานประกอบคำขออนุญาตทำงานดังกล่าว และหลักฐานการทำประกันสุขภาพของคนต่างด้าวให้ครบถ้วน และ

ออกใบอนุญาตทำงานให้คนต่างด้าวมีสิทธิทำงานได้ไม่เกินวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2566 โดยนายทะเบียนอาจรระบุเงื่อนไขหรือเงื่อนไขเกี่ยวกับการดำเนินการใด ๆ ลงในใบอนุญาตทำงานให้คนต่างด้าวทราบได้

2.2.5 นายจ้างยื่นคำขออนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าวแล้ว ให้นายจ้างนำคนต่างด้าวไปดำเนินการดังต่อไปนี้ ภายในวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2566

1) การจัดเก็บข้อมูลอัตลักษณ์บุคคล ที่กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ณ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ตรวจคนเข้าเมืองจังหวัด หรือสถานที่อื่นที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองกำหนด

2) การตรวจสุขภาพ โดยคนต่างด้าวจะต้องไม่เป็นโรคต้องห้ามตามกฎหมายกระทรวงเกี่ยวกับการกำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของคนต่างด้าวที่จะขอรับใบอนุญาตทำงาน

เมื่อคนต่างด้าวดำเนินการดังกล่าวแล้ว ให้นายจ้างยื่นหลักฐานการจัดเก็บข้อมูลอัตลักษณ์บุคคล และใบรับรองแพทย์ ซึ่งรับรองว่าคนต่างด้าวไม่เป็นโรคต้องห้ามตามกฎหมายกระทรวงกำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของคนต่างด้าวที่จะขอรับใบอนุญาตทำงาน พ.ศ. 2563 ต่อนายทะเบียนภายในวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2566

2.2.6 คนต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงาน และไปดำเนินการตามข้อ 2.2.5 แล้ว ให้ไปดำเนินการจัดทำหรือปรับปรุงทะเบียนประวัติ และออกบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย ที่สำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร ศูนย์บริการทะเบียนภาค สาขาจังหวัด หรือสถานที่อื่นที่กรมการปกครองกำหนด

กรณีผู้ติดตามซึ่งมีอายุสิบแปดปี หากประสงค์จะทำงานกับนายจ้าง ให้ดำเนินการขอรับใบอนุญาตทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว และแก้ไขทะเบียนประวัติตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎรภายในหกสิบวันก่อนมีอายุครบสิบแปดปี

2.2.7 คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตทำงานถึงวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2566 หากประสงค์จะทำงานต่อไปถึงวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2568 ให้ดำเนินการ ดังนี้

1) ยื่นคำขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานพร้อมเอกสารและหลักฐานต่อนายทะเบียนก่อนที่ใบอนุญาตทำงานจะสิ้นอายุไม่เกิน 120 วัน (ภายในวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2566 สำหรับการอนุญาตให้ทำงานถึงวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2567 และภายในวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2567 สำหรับการอนุญาตให้ทำงานถึงวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2568) โดยนายทะเบียนจะพิจารณาอนุญาตทำงานครั้งนี้ถึงวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2567 และสามารถอนุญาตให้ทำงานได้อีกครั้งถึงวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2568 (เมื่อคนต่างด้าวได้รับอนุญาตทำงานถึงวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2567 แล้ว)

2) ยื่นขอตรวจลงตราหรือตรวจอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวต่อไป (Visa) ก่อนที่การอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวสิ้นอายุ (ภายในวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2566 สำหรับการอนุญาตฯ ไม่เกินวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2567 และภายในวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2567 สำหรับการอนุญาตฯ ไม่เกินวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2568) ณ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ตรวจคนเข้าเมืองจังหวัด หรือตามที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองกำหนด โดยจะได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวครั้งแรก ไม่เกินวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2567 และจะได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวได้อีกครั้งไม่เกิน

วันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2568 (เมื่ออนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวถึงวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2567 แล้ว)

3. การบริหารจัดการคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานตาม MOU โดยขยายระยะเวลาการเปลี่ยนนายจ้าง 60 วัน ไปจนถึงวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2568 และการยกเว้นไม่ต้องแจ้งข้อมูลการเข้าทำงานของคนต่างด้าวในครั้งแรก เพื่อให้การจัดระบบการทำงานของคนต่างด้าวทั้งระบบเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

2.6 ข้อมูลเกี่ยวกับจังหวัดอุดรธานี

2.6.1 สภาพทางภูมิศาสตร์และอาณาเขต

สภาพภูมิประเทศของจังหวัดอุดรธานี มีลักษณะคล้ายผืนเสื่อตัวใหญ่ กระจีอกปีกบิน ลักษณะภูมิประเทศทั่วไปประกอบไปด้วยภูเขา ที่สูง ที่ราบลุ่มและพื้นที่ลูกคลื่นลอนตื้น แบ่งออกได้ 2 บริเวณ คือ 1) บริเวณที่สูงทางทิศตะวันตกและทางทิศใต้ สภาพภูมิประเทศ ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ภูเขา บางส่วนเป็นพื้นที่ลูกคลื่นลอนตื้นหรือลอนลึก มีความสูงจากระดับน้ำทะเลประมาณ 200 เมตร สภาพภูมิประเทศลักษณะนี้ครอบคลุมพื้นที่ในเขต อำเภอโนนสะอาด อำเภอหนองวัวซอ อำเภอโนนสะอาด อำเภอศรีธาตุ อำเภอวังสามหมอ และด้านตะวันตกของอำเภอกุดจับ และอำเภอบ้านผือ มีเทือกเขาสูงสลับเนินเตี้ย บางส่วนเป็นพื้นที่ลูกคลื่นลอนตื้น สลับพื้นที่นาที่มีที่ราบลุ่ม อยู่บริเวณริมแม่น้ำ เช่น ลำน้ำโมง ลำน้ำปาว เป็นต้น 2) บริเวณพื้นที่ลูกคลื่นทางตะวันออกเฉียงเหนือและทิศตะวันออก สภาพภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ลูกคลื่นลอนตื้น มีที่ดอนสลับที่นา บางส่วนเป็นเนินเขาเตี้ย ๆ มีความสูงจากระดับน้ำทะเล ปานกลางเฉลี่ยน้อยกว่า 200 เมตร สภาพภูมิประเทศนี้ครอบคลุมพื้นที่อำเภอบ้านผือ อำเภอเมือง อำเภอกุมภวาปี อำเภอหนองแสง อำเภอไชยวาน อำเภอเพ็ญ อำเภอทุ่งฝน อำเภอสร้างคอม อำเภอบ้านดุง มีที่ราบลุ่มเป็นบริเวณใหญ่ในเขตอำเภอเมืองและอำเภอกุมภวาปี ซึ่งเป็นต้นกำเนิดลำน้ำปาว พื้นที่ลูกคลื่นดังกล่าวจะมีพื้นที่สูง ซึ่งเป็นป่าสงวนเดิมทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือทางอำเภอบ้านดุง นอกจากนี้ยังมีพื้นที่ราบลุ่มบริเวณแม่น้ำต่าง ๆ เช่น ห้วยน้ำสวย ห้วยหลวง ลำน้ำเพ็ญ ห้วยดาน ห้วยไผ่จานใหญ่และแม่น้ำสงคราม

2.6.2 ลักษณะภูมิอากาศ

จังหวัดอุดรธานีเป็นแบบเขตร้อน แบ่งได้เป็น 3 ฤดู ได้แก่ ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนพฤษภาคม ถึงปลายตุลาคม ระยะเวลานี้จะได้รับอิทธิพลลมตะวันตกเฉียงใต้ หย่อมความกดอากาศสูงอยู่ที่มหาสมุทรอินเดีย ลมนี้จะพัดความชุ่มชื้นจาก มหาสมุทรอินเดียมาปกคลุมประเทศไทยร่องความกดอากาศต่ำ จะเคลื่อนที่จากภาคใต้พัดผ่านมายังภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวมทั้งจังหวัดอุดรธานี ทำให้มีฝนตกชุก เดือนที่มีปริมาณน้ำฝนมากที่สุดได้แก่เดือนสิงหาคม ฤดูหนาวเริ่มตั้งแต่ปลายเดือน ตุลาคมถึงกลางเดือนกุมภาพันธ์ ระยะเวลานี้จะได้รับอิทธิพลของลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ หย่อมความกดอากาศสูงอยู่ที่ประเทศรัสเซีย จีน และได้พัดเอาอากาศหนาวเย็นมาปกคลุมประเทศไทย โดยเฉพาะภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จะได้รับอิทธิพลจากลมชนิดนี้มาก ทำให้อากาศหนาวเย็นทั่วไปทั้งจังหวัดอุดรธานี ฤดูร้อนเริ่มตั้งแต่กลางเดือนกุมภาพันธ์ถึงปลายเดือนพฤษภาคม อากาศจะร้อนอบอ้าว ทั่วทุกเขตพื้นที่ของจังหวัด เพราะระยะนี้เป็นช่วงปลอดลมมรสุม

2.6.3 การประกอบอาชีพ

จากการจัดเก็บข้อมูล.จปฐ และข้อมูลพื้นฐาน ปี 2563 พบว่าประชาชนมากกว่า 1 ใน 3 ของประชากรทั้งจังหวัด ประกอบอาชีพ คือ เกษตรกรรม (ทำนา ทำไร่ ทำสวน) มากที่สุด รองลงมา คือ รับจ้างทั่วไปและค้าขาย

2.6.4 สภาพทางเศรษฐกิจ

สำหรับอุดรธานีเป็นเมืองแห่งการค้าการลงทุน รายได้หลักอันดับหนึ่งมาจากการค้าปลีก อันดับสอง มาจากสินค้าเกษตร ซึ่งมีสินค้าเกษตรที่สำคัญ คือ ข้าว อ้อย มันสำปะหลังและยางพารา จังหวัดอุดรธานีมีทำเล ที่ตั้งเหมาะในเรื่องของการค้าชายแดน ที่ส่งออกสู่ประเทศเพื่อนบ้าน เนื่องจากมีศูนย์รวบรวมและกระจายสินค้า ผักและผลไม้ที่ใหญ่ที่สุดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และมีห้างสรรพสินค้า โมเดิร์นเทรดขนาดใหญ่ ในการรองรับผู้ซื้อจากประเทศเพื่อนบ้าน ไม่ว่าจะเป็นลาว เวียดนาม การค้าของจังหวัดอุดรธานีในช่วงปี 2560 จะเห็นว่ารายได้ หลักมาจากการค้าส่งค้าปลีก ซึ่งเป็นผลให้มันักลงทุนได้ขยายกิจการเพิ่มมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นศูนย์การค้าห้าง จำหน่ายวัสดุก่อสร้างรายได้เกิดขึ้นจำนวนมาก การเติบโตทางเศรษฐกิจอยู่ระหว่างการก่อสร้าง หากดูการจดทะเบียนในปี 2560 จะเห็นว่ามีการจดทะเบียนก่อตั้งบริษัท และห้างสรรพสินค้าในจำนวน 810 ราย และมีห้าง/บริษัท ที่เลิกกิจการไป จำนวน 45 ราย ในขณะเดียวกันการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในพื้นที่ มีความเติบโต เป็นอันดับ 3 ของภาค ซึ่งรองจากจังหวัดนครราชสีมาและจังหวัดขอนแก่น เท่านั้นเอง และมีการขยายตัวโดยเฉพาะด้านการก่อสร้าง ซึ่งจะเป็นการเติบโตรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจต่อเนื่องในปี 2561 และในอนาคต จังหวัดอุดรธานีได้รับประกาศให้เป็น เมือง Sport City ศูนย์การค้าการคมนาคมทาง การบินของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีผู้เดินทางเข้าออกปีละประมาณ 2 ล้านกว่าคน ในขณะเดียวกันผู้ประกอบการค้าจากประเทศเพื่อนบ้าน โดยเฉพาะจาก สปป.ลาว ได้เข้ามาซื้อผลิตภัณฑ์ภายในจังหวัดอุดรธานี ห้างสรรพสินค้าทุกแห่งในวันศุกร์ เสาร์และอาทิตย์ จะมีนักท่องเที่ยวเข้ามาท่องเที่ยว และเข้าพักอาศัยเป็นจำนวนมาก จังหวัดอุดรธานีได้มีการพัฒนาและส่งเสริมให้มี

ผู้ประกอบการรายย่อย ในการพัฒนาตนเองและส่งเสริมอาชีพโดยเฉพาะสตรีทอ็อป หรือการใช้นวัตกรรม เข้ามา ช่วยในการส่งเสริมผู้ประกอบการให้มีความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะการส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชนไม่ว่าจะเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของจังหวัด การค้ายุคใหม่ของจังหวัดอุดรธานีได้ตั้งเป้าหมายในเรื่องของการขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจให้ เป็นเมือง Smart Province ซึ่งเป็นเมืองที่ Smart โดยเน้นให้มีการค้าทางด้าน E-commerce โดยใช้คำขวัญนำร่อง คือ “อุดรธานี อีคอมเมิร์ซ City” (สำนักงานพาณิชย์จังหวัดอุดรธานี, 2561)

2.6.5 โครงสร้างด้านแรงงาน

-โครงสร้างแรงงาน ข้อมูลจากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ปี 2563 พบว่า มีประชากรที่อยู่ในกำลังแรงงาน จำนวน 616,098 คน คิดเป็นร้อยละ 61.1 ผู้มีงานทำ 608,986 คน คิดเป็นร้อยละ 60.4 ผู้ว่างงาน 3,728 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4 และผู้รอฤดูกาล 3,385 คิดเป็นร้อยละ 0.3 สำหรับผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน จำนวน 392,869 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9 (ส่วนใหญ่เป็นเด็ก/ผู้สูงอายุ/ผู้ทำงานบ้าน/เรียนหนังสือ) และมีอัตราการว่างงาน 0.6

-แรงงานต่างด้าว จำนวนแรงงานต่างด้าวในจังหวัดอุดรธานีที่มีการจดทะเบียน พ.ศ. 2563 มีจำนวนทั้งสิ้น 2,403 คน จำแนกเป็นสัญชาติเมียนมา 324 คน สัญชาติลาว 1,725 คน และสัญชาติกัมพูชา 354 คน

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุเทพ อภรณ์รัตน์ (2547) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความจำเป็นของนายจ้างในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองของจังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสาเหตุของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความจำเป็นของนายจ้างในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองของจังหวัดจันทบุรี 2) เพื่อศึกษาผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อนายจ้างจังหวัดจันทบุรี ถ้ารัฐบาลมีนโยบายผลักดันแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองออกนอกประเทศ 3) เพื่อศึกษาข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะของนายจ้างทุกแห่งของจังหวัดจันทบุรี ที่มีผลต่อความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง 4) เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคของนายจ้างในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ตลอดจนแนวทางในการปรับปรุงเพื่อแก้ไขปัญหาและแนวทางที่ควรจะเป็นไปในอนาคต ผลการวิจัยพบว่า นายจ้างเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 ถึง 40 ปี จบการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า ประเภทกิจการที่จ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองมากกว่าครึ่งทำกิจการด้านการเพาะปลูกพืช เช่น สวนผลไม้ พืชไร่ และระยะเวลาที่ใช้ในการประกอบกิจการ ส่วนใหญ่นายจ้างประกอบกิจการเป็นระยะเวลา 6 ถึง 10 ปี นายจ้างเกินกว่าครึ่งใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองน้อยกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี จัดเป็นการจ้างแรงงานต่างด้าวเฉลี่ย 3.43 คน ส่วนใหญ่แรงงานต่างด้าวมาสมัครงานด้วยตนเอง ในส่วนของนายจ้างต้องเสียเงินค่าใช้จ่ายในการที่มีผู้ให้นำแรงงานต่างด้าวมาให้ ตั้งแต่ 2,001 บาท ขึ้นไป โดยเฉลี่ยเสียเงินค่าใช้จ่ายรายละ 2,366.78 บาท

ระดับเหตุผลความจำเป็นของนายจ้างในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองด้านนโยบายและการจัดการ จัดอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง แต่มีเหตุผลความจำเป็นอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก คือ สาเหตุของค่าจ้างไทยสูง และการสรรหาแรงงานไทยเป็นเรื่องยาก ด้านลักษณะงานที่ทำจัดอยู่ในเกณฑ์ระดับน้อย มีเพียงเหตุผลความจำเป็นที่เป็นงานต้องทำที่โล่งแจ้ง/กลางแดด และงานที่ต้องใช้กำลังแรงงานมาก ที่มีเหตุผลความจำเป็นอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง ด้านสภาพพื้นที่ของสถานที่ทำงานจัดอยู่ในเกณฑ์ระดับน้อย มีเพียงสภาพพื้นที่ทำงานกว้างใหญ่ และสถานที่ทำงานอยู่ในสถานที่ที่นายจ้างสามารถรับแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานได้ง่ายเท่านั้น ที่มีความคิดเห็นว่ามีควมจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองจัดอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง

ผลการศึกษาวิจัยความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองของจังหวัดจันทบุรี ทำการศึกษา 3 ด้าน คือ ด้านการจ้างแรงงาน ด้านการขาดแคลนแรงงานกรรมกร และด้านพฤติกรรมของงาน พบว่า ในทุกด้านที่ทำการศึกษานายจ้างมีความเห็นต่อความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองจัดอยู่ในเกณฑ์ความจำเป็นระดับมาก มีเฉพาะด้านการจ้างแรงงานในเรื่องที่ว่า นายจ้างไม่จำเป็นต้องจัดสวัสดิการให้กับแรงงานต่างด้าวเท่านั้น จัดอยู่ในเกณฑ์ความจำเป็นที่ระดับปานกลาง นายจ้างไม่เห็นด้วยถ้า

รัฐบาลมีนโยบายผลักดันแรงงานหลบหนีเข้าเมืองออกนอกประเทศ เนื่องจากขาดแคลนแรงงานทำให้ต้นทุนสูงขึ้น ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจภาพรวม

จิรพล ภูมิภักดี (2548) ได้ศึกษาความต้องการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดกาญจนบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี และศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี จากการศึกษาพบว่าแรงงานต่างด้าวที่มีค่าแรงถูกกว่าเมื่อเทียบกับค่าแรงงานไทย ทำให้ผู้ประกอบการมีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวมาก แรงงานต่างด้าวหาง่ายกว่าแรงงานไทย ปัจจัยด้านความอดทนในการทำงานซึ่งจากการศึกษาพบว่า แรงงานต่างด้าวมีความขยันและอดทนในการทำงานที่หนัก สกปรก ทำงานบางประเภทที่คนไทยไม่นิยมทำ ส่วนปัจจัยด้านสวัสดิการ พบว่า แรงงานต่างด้าวไม่เรียกร้องขอสวัสดิการมากเหมือนแรงงานไทย และพอใจกับสิ่งที่ผู้ประกอบการหรือนายจ้างจัดหาให้ จากความคิดเห็นของผู้ประกอบการส่วนใหญ่ให้ความสำคัญประเด็นวิธีการต่อทะเบียนที่ควรปรับปรุงในเรื่อง 1) ขั้นตอนการต่อทะเบียนที่ยุ่งยาก ซับซ้อนให้ลดลง สะดวก รวดเร็ว 2) การประชาสัมพันธ์ที่ต่อเนื่องและชัดเจนกว่านี้ 3) การจัดหาแรงงานต่างด้าวโดยรัฐบาล 4) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มสูงขึ้นให้ลดลง 5) การยืดอายุหรือผ่อนผันแรงงานต่างด้าวออกไป

ทิพมาศ จำนรงค์ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง การจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตอำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ในด้านดังนี้

การขาดแคลนแรงงานไทย ความขยันและอดทนในการทำงานแรงงานต่างด้าวและความง่าย ในการปกครอง ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการ พบว่า การขาดแคลนแรงงานไทย เนื่องจากแรงงานไทยเลือกที่จะทำงานสบายอยู่ในห้องแอร์ ที่ไม่ต้องทำงานหนัก และคนไทยจะมีข้อต่อรองในการทำงานมาก ทั้งเรื่องค่าจ้าง สวัสดิการ เวลาในการทำงาน ทำให้งานกรรมกรขาดแคลนแรงงานไทย ความขยันอดทนในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ในเรื่องความขยันของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา เปรียบเทียบกับแรงงานไทย ซึ่งแต่ละรายละเอียดจะมีความเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันว่าแรงงานกัมพูชานั้นมีความขยัน อดทน ดีกว่าแรงงานไทย ความยากง่ายในการหาแรงงานต่างด้าวมีความเห็นสอดคล้องกันว่า การหาแรงงานต่างด้าวในอำเภอวัฒนานครนั้น จัดหาได้ง่าย มีทั้งมาสมัครเองหรือผ่านคนกลางจัดหาให้ อุปนิสัยของแรงงานต่างด้าวผู้ประกอบการให้ความเห็นว่า แบ่งออกเป็น 3 ความเห็น คือ อุปนิสัยต่าง ๆ ของแรงงานต่างด้าวดีกว่าแรงงานไทย ความง่ายในการปกครอง บางคนดีร้ายและเถียง บางคนพูดง่าย ปัญหาที่พบจากการศึกษาในเรื่องการต่อบัตรเกิดปัญหาเรื่องการขาดงาน เสียเวลาต่อบัตร การสื่อสารที่เกิดจากตัวแรงงานต่างด้าว เกิดปัญหาการทำงานให้เกิดข้อผิดพลาด ปัญหาเรื่องสุขภาพ เนื่องจากแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ลักลอบเข้ามา พอเวลาเจ็บป่วยไม่มีบัตร ไม่สามารถรับการรักษาได้ ปัญหาอาชญากรรม อัตราการเสี่ยงต่อนายจ้างมากกว่าแรงงานไทย

สมเกียรติ สังข์นาค และ สิ้นพันธุ์ พินิจ (2555) ได้ทำวิจัยเรื่อง “ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี” ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านค่าจ้าง แรงงานที่เกี่ยวข้องกับความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานีส่วนใหญ่เห็นว่า ค่าจ้างแรงงานต่างด้าวของจังหวัดสุราษฎร์ธานีใน 5 ปีที่แล้วมาเพิ่มสูงขึ้น ความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างแรงงานไทยกับแรงงาน

ต่างดาว คือ คนไทยมีค่าจ้างสูงกว่าคนต่างดาว ปัจจัยที่ผลักดันให้มีการจ้างแรงงานต่างดาวมากกว่าแรงงานไทยคือค่าแรงงานต่างดาวถูก ปัจจัยที่นายจ้างจะจ้างแรงงานไทยเพิ่ม คือ ลดข้อผูกพันด้านสวัสดิการและความมั่นคงและภาวะการผลัดแรงงานในจังหวัดสุราษฎร์ธานีตามความคิดเห็นของนายจ้าง คือ หากคนทำงานยาก ปัจจัยด้านการขาดแคลนแรงงานที่เกี่ยวข้องกับความต้องการแรงงานต่างดาวของผู้ประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานีส่วนใหญ่เห็นว่า ความจำเป็นหรือความต้องการแรงงานต่างดาว เนื่องจากการขาดแคลนแรงงานไทยมีความต้องการมาก ผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติเนื่องจากคนงานต่างดาวลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทยมีบ้างแต่ไม่มาก ความคิดเห็นของนายจ้างต่อการออกบัตรอนุญาตให้ แรงงานต่างดาวเข้ามาทำงานในประเทศไทย คือ เห็นด้วยและความจำเป็นที่ต้องผ่อนผันให้มีการจ้างแรงงานต่างดาวในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี คือ มีความจำเป็นมากปัจจัยด้านความอดทนในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความต้องการแรงงานต่างดาวของผู้ประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานีส่วนใหญ่ เห็นว่า แรงงานต่างดาวมีการขาดงานน้อยกว่าแรงงานไทย แรงงานต่างดาวมีความขยันหรืออดทนในการทำงานหนัก แรงงานต่างดาวมีวินัยในการทำงานดีกว่าแรงงานไทยและระดับความจำเป็นหรือความต้องการแรงงานต่างดาว คือ ต้องการมากปัจจัยด้านสวัสดิการในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความต้องการแรงงานต่างดาวของผู้ประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานีส่วนใหญ่ เห็นว่า สิ่งที่ผู้ประกอบการต้องจ่ายให้กับแรงงานไทย เมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานต่างดาว คือ สวัสดิการมากกว่า สวัสดิการที่สถานประกอบการให้กับคนงานต่างดาว คือ ที่พักอาศัย การเรียกร้องขอสวัสดิการจากนายจ้างของแรงงานต่างดาว คือ ไม่มีเปรียบเทียบกับสวัสดิการและการจ่ายเงินสมทบ กองทุนเงินทดแทน และกองทุนประกันสังคม ที่นายจ้างจ่ายให้ระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานต่างดาว คือ ให้แรงงานไทยมากกว่าแรงงานต่างดาว และปัจจัยด้านสวัสดิการแรงงานที่มีผลต่อแรงงานที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย คือ ต้องการมากแนวทางป้องกันปราบปรามการใช้แรงงานที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย จากการประมวลจากแบบสอบถามสามารถ สรุปได้ดังนี้

- 1) ทำการศึกษาเรื่องการใช้แรงงานต่างดาว
- 2) ทำการประชาสัมพันธ์ให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย
- 3) ควรเสาะหาข้อมูลปัญหาต่าง ๆ
- 4) เสนอข้อมูลที่เจาะลึกเป็นข้อมูลตรงตามจุดมุ่งหมายและต้องเป็นข้อมูลที่มีมูลความจริง
- 5) ควรมีจรรยาบรรณที่ดีในการปฏิบัติงานและปรับเปลี่ยนทัศนคติในการทำงานโรงงานใหม่
- 6) ไม่ควรเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน
- 7) ควรผลักดันเรื่องการพัฒนาฝีมือให้แรงงานไทยของตนให้มากขึ้น
- 8) ผู้ประกอบการควรปฏิบัติตามกฎข้อบังคับให้ถูกต้อง
- 9) ศึกษาข้อมูลเพื่อกำหนดนโยบาย หรือมาตรการและ
- 10) วิธีการต่อทะเบียนที่ยุงยากซับซ้อนควรได้รับการแก้ไขให้เกิดความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น

อติทยา สุวรรณโณ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานต่างดาวของ ผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยในการตัดสินใจในการจ้างแรงงานต่างดาวของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ได้แก่ คุณสมบัติของลูกจ้างด้านต้นทุนของกิจการ ด้านการขาดแคลนแรงงาน ด้านกฎหมายและนโยบายของรัฐบาล และวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยดังกล่าวที่มีต่อการตัดสินใจจ้าง แรงงานต่างดาวของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยนี้คือ ผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างที่มีโควตาในการจ้างแรงงานต่างดาว ในจังหวัดสงขลา จำนวน 15,264 คน พบว่า ระดับความสำคัญปัจจัยในการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างดาวของผู้ประกอบการธุรกิจ รับเหมาก่อสร้างโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา

รายด้านพบว่าปัจจัยในการตัดสินใจจ้างแรงงาน ต่างตัวที่มีระดับความสำคัญสูงสุดได้แก่ การขาดแคลนแรงงาน รองลงมาด้านคุณสมบัติของลูกจ้างด้านกฎหมาย และนโยบายของรัฐบาล และด้านต้นทุนของกิจการตามลำดับ ปัจจัยที่มีอำนาจ พยากรณ์ในการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างตัวของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ได้แก่ ด้าน คุณสมบัติของลูกจ้างด้านต้นทุนของกิจการ และด้านการขาดแคลนแรงงานโดยร่วมกันพยากรณ์การตัดสินใจ

ภคสิริ แอนิหน (2558) ได้ศึกษาเรื่อง แรงงานต่างด้าว : การบริหารและการจัดการในประเทศไทย ปัญหา แรงงานต่างด้าวมึสาเหตุหลักมาจากสภาวะเศรษฐกิจสังคมและการเมือง ที่มีผลมาจากการเปลี่ยนแปลงภายในประเทศไทยส่งผลให้เกิดความต้องการแรงงานจำนวนมาก จึงเกิดกระบวนการนำพา ขบวนการค้ามนุษย์ขึ้น ประกอบด้วยการดำเนินงานของภาครัฐที่มีจุดอ่อนในเรื่องของการดำเนินคดีและการปราบปรามปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย แต่ในอีกด้านหนึ่งปัญหานี้ก็สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของ แรงงานต่างชาติที่มีต่อเศรษฐกิจไทย โดยประเทศอุตสาหกรรมที่พัฒนาแล้วก็ เติบโตขึ้นด้วยแรงงานข้ามชาติ จากประเทศอื่นที่เป็นคนไกลในการช่วยเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจ 14 ของประเทศ ไม่ควรมองข้ามการย้าย ถิ่นข้ามชาติของแรงงานทางด้านลบเพราะการย้ายถิ่นเป็น ประโยชน์ทั้งต่อชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานและมี ผลต่อเศรษฐกิจของประเทศต้นทางและปลายทาง

วรพงศ์ เชื้อนปัญญา (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของ ผู้ประกอบการ ร้านอาหาร ในจังหวัดชลบุรีมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว ของ ผู้ประกอบการร้านอาหาร ในจังหวัดชลบุรีและแนวทางการแก้ปัญหาของการจ้างงาน การสำรวจโดยใช้ วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้ประกอบการร้านอาหารในจังหวัดชลบุรี จำนวน 15 ราย และ ข้าราชการสำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี จำนวน 2 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ แบบ สัมภาษณ์พบว่าผู้ประกอบการธุรกิจร้านอาหารมีปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวคือ เรื่อง ภาษาในการสื่อสาร โดยส่วนใหญ่แรงงานต่างด้าวสามารถพูด และฟังภาษาไทยได้และปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวขั้นต่ำ วันละ 300 บาท หรือเดือนละ 9,500 บาท มีอาหารระหว่างปฏิบัติงาน บางผู้ประกอบการให้ที่อยู่อาศัย บาง แห่งไม่มีวันหยุด หยุดเฉพาะช่วงเทศกาล สำหรับสิทธิการรักษาในงานจะใช้บัตรประกันสุขภาพ สาเหตุที่ ผู้ประกอบการจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากแรงงานไทยหายากเพราะแรงงานไทยไม่ชอบทำงาน หนัก ไม่ขยันขาดความรับผิดชอบมีข้อเรียกร้อง และข้อต่อรองกับนายจ้าง ในส่วนของพฤติกรรมของแรงงาน ต่างด้าวส่วนใหญ่มีความขยันอดทน ทำงานรวดเร็ว มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ความสามารถในการทำงาน การ จ้างแรงงานต่างด้าวพบว่าเป็น แรงงานต่างด้าวที่มีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปีต้องการแรงงานต่างด้าวอยู่ที่ 18-25 ปี

ณัฐวรรณ นาระคล (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในสถาน ประกอบการ โรงแรมในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความต้องการแรงงานต่างด้าว ที่เข้ามาทำงานในสถานประกอบการโรงแรม ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรีเพื่อศึกษาปัจจัยด้าน เศรษฐกิจ แรงงานและกฎหมายที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวสถานประกอบการโรงแรม ในเขตเมืองพัทยา จังหวัด ชลบุรีโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล และวิเคราะห์ความสด ถอยพหุคูณ พบว่า ความต้องการในการจ้างแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในสถานประกอบการโรงแรม ใน

เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรีอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์ตามประเภทแผนก พบว่า สถานประกอบการ โรงแรมมีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวในแผนกแม่บ้านไปอันดับแรก รองลงมาเป็นแผนกอาหาร และ เครื่องดื่มและสำหรับสุดท้ายเป็นแผนกต้อนรับ ปัจจัยด้านแรงงานกฎหมายที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว ของสถานประกอบการโรงแรม ในเขตเมืองพัทยา ชลบุรี มีระดับนัยยะสำคัญ 0.05 แต่ปัจจัยทั้งสองสามารถ นำมาใช้ทำนายความต้องการของแรงงานต่างด้าวได้ถูกต้องร้อยละ 29.8 โดยปัจจัยด้านกฎหมายมีผลต่อความต้องการแรงงานต่างด้าวมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยแรงงาน

ชัชสมมา พูลสวัสดิ์ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการเกษตรกรรม ในพื้นที่อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการเกษตรกรรม ในพื้นที่อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ ทำการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยสัมภาษณ์ ผู้ประกอบการเกษตรกรรม และจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คือ สำนักงานจัดหางานจังหวัดระยอง ในฐานะ ผู้ปฏิบัติงาน สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน สำนักผู้ประสานงานคณะรัฐมนตรี และรัฐสภา และกระทรวงแรงงาน ในฐานะรองปลัดกระทรวงแรงงาน รวม 19 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อ การจ้างแรงงานต่างด้าว คือ ปัจจัยทางด้านการขาดแคลนแรงงาน ปัจจัยทางด้านค่าจ้างแรงงาน ปัจจัยทางด้าน ลักษณะงานเกษตรกรรม ปัจจัยทางด้านการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่รัฐบาล อุปนิสัยแรงงานต่างด้าวและ นโยบาย กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติในการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ระยะเวลาการ ดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว

นัฐวรรณ สุธรรมมา และ วสุธิดา นุริตมนต์ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความต้องการ จ้างแรงงาน ต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจบริการ ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัย พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเจ้าของกิจการ มีเงินลงทุนต่ำกว่า 100,000 บาท ให้บริการด้านขนส่ง ระยะเวลาในการเปิด ดำเนินธุรกิจ 1-5 ปี ใช้แรงงานต่างด้าว 6-10 คน โดยแรงงานติดต่อขอเข้ามาทำงานเอง และทำงานลักษณะ งานประจำ โดยจ่ายค่าแรงเป็นรายวัน (2) พบว่าคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าว ด้านความต่อเนื่องและความ รับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความต้องการในการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ (3) ด้านสภาพการณ์ของผู้ประกอบการ ด้านการลดต้นทุนมีความสัมพันธ์กับความต้องการ ในการ จ้างงานแรงงานต่างด้าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ ผลการศึกษาที่ได้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการ ตัดสินใจกำหนดแนวทางการจ้างแรงงานต่อไป

พรพิมล สุรินทร์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง กระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย กรณีศึกษาในงานสัตตชาติกัมพูชา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการนำเข้าแรงงานสัตตชาติกัมพูชาให้ทราบ ถึง สภาพปัญหาในการดำเนินการนำเข้าแรงงาน และเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา การนำเข้าแรงงาน ต่าง ด้าวสัตตชาติกัมพูชาให้มีผลในทางปฏิบัติโดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ คือเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการ นำเข้าแรงงาน สัตตชาติกัมพูชา สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน จำนวน 3 คน นายจ้างและผู้รับมอบ อำนาจจากนายจ้างสถานประกอบการที่ได้รับอนุญาตให้นำเข้าแรงงานสัตตชาติ กัมพูชา จำนวน 13 คน ศึกษา วิเคราะห์และการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่ากระบวนการนำเข้าแรงงาน สัตตชาติกัมพูชายังไม่มีประสิทธิภาพ

นโยบายกฎหมายระเบียบที่มีขั้นตอนดำเนินการยุ่งยากมี รายละเอียดมากเกินไปการให้บริการของเจ้าหน้าที่ การสานสัมพันธ์ยังไม่มีประสิทธิภาพ ไม่เข้าใจ ขั้นตอนการนำเข้าแรงงาน ต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา การเข้าถึง ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและรวดเร็ว

ชาติรี มูลสถาน (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวชาวลาวในประเทศไทย พ.ศ. 2563 ในประเทศไทยแรงงานต่างด้าวชาวลาว และจากประเทศเพื่อนบ้านส่วนใหญ่เป็นผู้ลักลอบเข้า มาทำงานโดยไม่ได้จดทะเบียนกับทางราชการ การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยอนาคตของชาติพันธุ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานการณ์แรงงานต่างด้าวชาวลาว ผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงาน และสร้าง ภาพอนาคตของการบริหารจัดการแรงงานชาวลาวในประเทศไทย ปีพ.ศ. 2563 การเก็บข้อมูลเป็นการ สัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูล ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ และการบริหาร จัดการแรงงานชาวลาว จำนวน 25 คน พบว่า แรงงานชาวลาวในปัจจุบันส่วนใหญ่ไม่ได้ ขึ้นทะเบียนกับทาง ราชการการ อนาคตประเทศไทยยังคงใช้นโยบายในการจ้างและนำเข้าแรงงานต่างด้าวตามกฎหมาย และมีการ ปรับปรุงการดำเนินการให้สะดวกรวดเร็วโดยขยายเวลาการทำงาน คุ่มครอง และสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย การศึกษาวิจัยการนำผลวิจัยมาใช้ประโยชน์ ภาพอนาคตที่ประเทศไทยจะใช้นโยบายในการจ้างแรงงานต่าง ด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมาย และปรับปรุงการดำเนินการให้สะดวกและรวดเร็ว การบังคับใช้กฎหมายอย่างมี ประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล ผลการวิจัยทำให้พบว่า การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวชาวลาวเป็น ประโยชน์ต่อการปรับปรุง นโยบายกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้อง และการจัดองค์กรบริหารจัดการดำเนินการ เพื่อเอื้อต่อการ เคลื่อนย้ายและการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว

สุเมธ ภิญญาคง (2552) ศึกษาเรื่อง การจัดการที่มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท อู่ชาสยามสตีลอินดัสตริยส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศชาย อายุ ระหว่าง 36-45 ปี มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3-6/ปวช. มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-15,000 บาท และมีระยะเวลาในการทำงาน 11-20 ปี ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการจัดการของบริษัท อู่ชาสยาม สตีลอินดัสตริยส์ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับปานกลาง ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน โดยพนักงานมีความ คิดเห็นด้านการรายงานสูงสุด รองลงมาคือ การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การจัดคนเข้า ทำงาน การจัดการ และการจัดการ และพนักงานมีความคิดเห็นด้านการทำงบประมาณต่ำสุด ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัท อู่ชาสยามสตีลอินดัสตริยส์ จำกัด (มหาชน) ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงาน มีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับสูงสุด รองลงมาคือ ความสำเร็จในการทำงาน สถานภาพของอาชีพ ความมั่นคงปลอดภัย อยู่ในระดับมาก ในส่วนลักษณะของงาน การยอมรับนโยบายและ การบริหารความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้า การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือน สภาพการ ปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานมีปัจจัยแรงจูงใจในการ ทำงาน ด้านสถานะทางสังคมต่ำสุด อยู่ในระดับน้อยตามลำดับ

ชนกร โพธิ์นาคนเงิน และ ทิพาภรณ์ โพธิ์ถวิล (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่องการในการสงเคราะห์ และคุ้มครองสวัสดิภาพของสถานสงเคราะห์เด็กเอกชนจังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริการ จัดการการดำเนินการให้การสงเคราะห์และคุ้มครองสวัสดิภาพเด็ก ศึกษาปัญหาอุปสรรค และแนวทางการ

พัฒนาการบริหารจัดการการดำเนินงานในการสงเคราะห์และคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กเอกชน จังหวัดชลบุรี การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลักจาก 2 กลุ่มกรณีศึกษา คือ กลุ่มผู้บริหารสถาน สงเคราะห์เด็กเอกชนในจังหวัดชลบุรี 8 แห่ง และผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง 8 แห่ง จำนวน 21 กรณีศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาและอุปสรรคส่วนใหญ่ประสบปัญหาทางงบประมาณและบุคลากร คุณสมบัติของบุคลากรไม่ตรงวิชาชีพ บทบาทหน้าที่ไม่ชัดเจน ควรมีการวางแผน การปรับอัตราโครงสร้างบุคลากร ให้มีความสำคัญกับการวิเคราะห์การจัดหน่วยงาน การจัดโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสมควบคู่ กับการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบและการวางแผนการทำงานเป็นทีม การประสานงานขอความร่วมมือกับองค์กรเครือข่ายในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

สมสกุล เบาเนิด และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2560) ศึกษาเรื่อง การจัดการแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ความจำเป็นในการจัดจ้างแรงงานต่างด้าว 2. การจัดการแรงงานต่างด้าว 3. ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการแรงงานต่างด้าว ใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล หัวหน้างานคนไทยที่คุมแรงงานต่างด้าว และกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในสถานประกอบการ ทั้งหมด 3 กลุ่ม โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องของข้อมูลแบบสามเส้า วิเคราะห์เนื้อหา สรุปผลการศึกษา และนำเสนอผลการศึกษา ในรูปแบบการพรรณนาผลการศึกษาพบว่า 1. สถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล มีความจำเป็นในการจัดจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากต้องการแรงงานในภาคการผลิต การขาดแคลนแรงงานไทย การบริหารต้นทุน การเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต และเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน 2. การจัดการแรงงานต่างด้าว เริ่มจากการวางแผนโดยการพยากรณ์ คาดคะเน การสรรหาและคัดเลือกให้ได้แรงงานต่างด้าวมาทำงาน การฝึกฝนและสอนงานให้แรงงานต่างด้าวทำงานได้ไม่เกิดความผิดพลาดกำหนดค่าแรงตามมาตรฐานและมีสิ่งจูงใจ การประเมินผลงานเพื่อให้แรงงานต่างด้าวมีความตั้งใจกระตุ้นให้ทำงาน การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องกฎหมาย ไปจนการเลิกจ้างแรงงานต่างด้าว 3. สภาพปัญหาและอุปสรรคในการจัดการแรงงานต่างด้าว จะมีด้านการวางแผน การสรรหาและการคัดเลือก เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน การฝึกฝนและพัฒนา การกำหนดค่าแรงและการขึ้นเงินเดือน คือไม่สามารถกำหนดค่าแรงได้เอง การขึ้นเงินเดือนที่ไม่เท่ากัน ทำให้มีความไม่พอใจ ปัญหาด้านสวัสดิการ แรงงานต้องการได้รับเงินโบนัสทุกปี ปัญหาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาการลาออกแรงงานต่างด้าวมีการลาออกอย่างกะทันหัน สุดท้ายเป็นปัญหาอื่น ๆ แบ่งออกได้เป็น 2 เรื่องได้แก่ ปัญหาเรื่องการสื่อสาร เนื่องจากแรงงานต่างด้าวใช้ภาษาพม่า และปัญหาด้านวัฒนธรรมประเพณีบางครั้งวัฒนธรรมประเพณีของแรงงานต่างด้าว จะตรงกับเวลางานส่งผลกระทบต่อการผลิต

อภิญา พัฒนกิจเจริญชัย (2554) ศึกษาวิจัยเรื่อง การตัดสินใจเลือกใช้แรงงานต่างด้าวของนายจ้างในจังหวัดระยอง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสาเหตุการจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้าง เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่าสาเหตุในการจ้างแรงงานต่างด้าว คือ สาเหตุการขาดแคลนแรงงานไทย เป็นสาเหตุแรกที่นายจ้างเห็นความสำคัญมากที่สุด รองลงมา

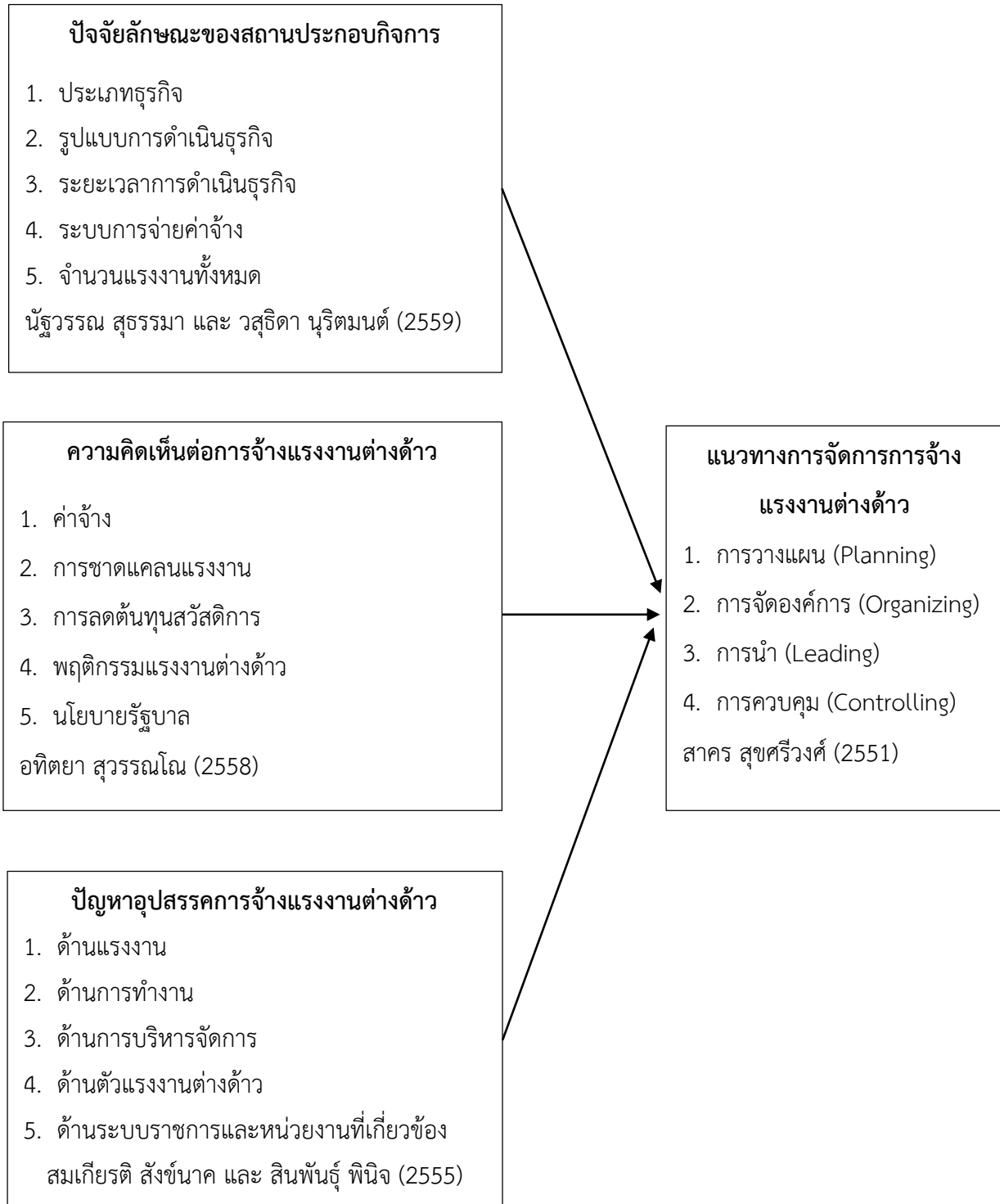
คือ สาเหตุของค่าจ้างแรงงานต่างด้าวที่ต่ำกว่าแรงงานไทย สาเหตุต้นทุนด้านสวัสดิการของแรงงานต่างด้าว ต่ำกว่ามาตรฐานที่กฎหมายกำหนด สาเหตุในการควบคุมสั่งงานที่สะดวก และสุดท้าย คือ ความขยันและอดทนของแรงงานต่างด้าว ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวนั้น ผู้ให้ข้อมูลหลักให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านอายุ พฤติกรรมของ 38 แรงงานและความซื่อสัตย์ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวมากที่สุด ปัจจัยด้อยเพศ เชื้อชาติ ค่าจ้าง สวัสดิการและนโยบายภาครัฐ สำหรับปัจจัยที่ไม่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว คือ ปัจจัยด้านภาษาแหล่งที่พักอาศัย ค่านายหน้า ซึ่งเป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านสุขภาพอนามัย สถานภาพสมรส

Msolla (1999, p. 15-A) ศึกษาเรื่อง การประเมินการใช้ทักษะการบริหารงาน และความรู้ของครู-ผู้บริหารวิทยาลัยในแทนซาเนีย การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้การสำรวจเพื่อศึกษาการใช้ความรู้และทักษะการบริหารงานของครู-ผู้บริหารวิทยาลัยในแทนซาเนีย ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาที่ครู-ผู้บริหารเผชิญในการปฏิบัติภาระงานทั้งหมดเฉลี่ยแล้วอยู่ในขั้นต่ำ และภาระงานที่ปฏิบัติทั้งหมดมี 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการเงินและโครงการพึ่งพาตนเอง ด้านการจัดการวัสดุและทรัพยากร ด้านสิ่งแวดล้อมอาคารสถานที่ ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน ด้านกิจการนักศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการวางแผนและพัฒนา ซึ่งในการประเมินนั้น พบว่า งานที่ปฏิบัติได้ยากที่สุดตามลำดับดังนี้ ด้านการจัดการวัสดุและทรัพยากรด้านสิ่งแวดล้อมอาคารสถานที่ ด้านการเงินและโครงการพึ่งพาตนเอง ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน

Bartol and Martin (1997) จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงสรุปการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เพื่อนำไปใช้ในการศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดการ ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามหลักการจัดการทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการจัดคนเข้าคนงาน ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการประสานงาน ด้านการรายงานผลและด้านการงบประมาณ (Gulick & Urwick, 1973, p. 13)

2.8 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษา และทบทวนเอกสารงานวิจัย ผู้วิจัยสามารถพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัย และสมมติฐานการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “แนวทางจัดการการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการในการจ้างแรงงานต่างด้าว ปัญหาอุปสรรคของผู้ประกอบการเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าวในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถานประกอบการที่จ้างแรงงานต่างด้าวในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี จำนวน 866 สถานประกอบการ (สำนักงานจัดหางานจังหวัดอุดรธานี, 2565) โดยผู้ให้ข้อมูลจะเป็นเจ้าของกิจการ หรือผู้บริหารที่ดูแลเรื่องการจ้างแรงงานต่างด้าว อาทิ ผู้จัดการฝ่ายบุคคล และผู้จัดการทั่วไป เป็นต้น

3.1.2 การคำนวณขนาดตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ด้วยการสูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นในการเลือกตัวอย่าง 95 % เมื่อกำหนดระดับความคลาดเคลื่อน 0.05

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

เมื่อ	n	แทน จำนวนขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้
	N	แทน จำนวนประชากรทั้งหมดที่ศึกษา
	E	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวอย่างไม่เกินร้อยละ 5

เมื่อแทนค่าในสูตร

$$n = \frac{866}{1 + 866 (.05)^2}$$

$$n = 273.186 \approx 274$$

จากการคำนวณขนาดตัวอย่างดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้ขนาดตัวอย่างไม่น้อยกว่า 274 ตัวอย่าง ซึ่งเป็นขนาดตัวอย่างขั้นต่ำ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดการเก็บข้อมูลที่ 274 สถานประกอบการ

3.1.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยเก็บข้อมูลจากสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี 274 สถานประกอบการ จากประชากรทั้งหมด โดยทำการเก็บข้อมูลจากสถานประกอบการโดยแยกตามประเภทอุตสาหกรรม ดังนี้

1. ด้านเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร	จำนวน	114	ตัวอย่าง
2. ด้านสินค้าอุตสาหกรรม	จำนวน	6	ตัวอย่าง
3. ด้านสหกรณ์ทรัพย์และก่อสร้าง	จำนวน	66	ตัวอย่าง
4. ด้านทรัพยากร	จำนวน	3	ตัวอย่าง
5. ด้านบริการ	จำนวน	78	ตัวอย่าง
6. ด้านเทคโนโลยี	จำนวน	7	ตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ ใช้แบบสอบถามการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการจากการจ้างแรงงานต่างด้าวในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี โดยแบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ เพศ ตำแหน่งและระยะเวลาในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานประกอบการ รวมทั้งหมด 6 ข้อ แบ่งเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ระยะเวลาที่ทำงาน ประเภทกิจการ ระยะเวลาที่สถานประกอบการใช้แรงงานต่างด้าว จำนวนแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ สัญชาติของแรงงานต่างด้าว ขนาดของสถานประกอบการ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ดังนี้

ค่าจ้างแรงงาน	จำนวน	2	ข้อ
การขาดแคลนแรงงาน	จำนวน	3	ข้อ
การลดต้นทุนสวัสดิการสังคม	จำนวน	2	ข้อ
พฤติกรรมด้านแรงงาน	จำนวน	3	ข้อ
รวม	จำนวน	10	ข้อ

โดยมีลักษณะเป็นมาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) และมีลักษณะเป็นข้อความแสดงความคิดเห็น 5 ระดับ ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ 5 คะแนน
เห็นด้วย	ให้ 4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้ 3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้ 2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ 1 คะแนน

ตอนที่ 4 ปัญหาอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบกิจการ เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ดังนี้

ปัญหาอุปสรรคด้านแรงงาน	จำนวน 4 ข้อ
ปัญหาอุปสรรคที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการดำเนินการ	จำนวน 5 ข้อ
ปัญหาอุปสรรคที่เกี่ยวกับการบริหารการจัดการ	จำนวน 5 ข้อ
ปัญหาอุปสรรคที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว	จำนวน 5 ข้อ
ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการประสานงานกับหน่วยงานราชการ	จำนวน 4 ข้อ
รวม	จำนวน 23 ข้อ

โดยมีลักษณะเป็นมาตราวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) และมีลักษณะเป็นข้อความแสดงความคิดเห็น 5 ระดับ ดังนี้

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

ตอนที่ 5 แนวทางการจัดการการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบกิจการ เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ดังนี้

ด้านการวางแผน (Planning)	จำนวน 4 ข้อ
ด้านการองค์กร (Organization)	จำนวน 4 ข้อ
ด้านการนำ (Leading)	จำนวน 4 ข้อ
ด้านการควบคุม (Controlling)	จำนวน 4 ข้อ
รวม	จำนวน 16 ข้อ

โดยมีลักษณะเป็นมาตราวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) และมีลักษณะเป็นข้อความแสดงความคิดเห็น 5 ระดับ ดังนี้

มากที่สุด	ให้ 5 คะแนน
มาก	ให้ 4 คะแนน
ปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
น้อย	ให้ 2 คะแนน

น้อยที่สุด

ให้ 1 คะแนน

3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

- 3.3.1 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง
- 3.3.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลช่วงเวลา เดือน ตุลาคมถึงเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2565
- 3.3.3 จากการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยได้แจกแบบสอบถามไป จำนวน 274 ชุด

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล และตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 3.4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาด้วย ค่าความถี่และค่าร้อยละ
- 3.4.2 ข้อมูลของสถานประกอบการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาด้วย ค่าความถี่และค่าร้อยละ
- 3.4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของสถานประกอบการ ที่มีต่อเหตุผลในการจ้างแรงงานต่างด้าว วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- 3.4.4 ข้อมูลปัญหา อุปสรรค วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ สถิติเชิงพรรณนาด้วย ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- 3.4.5 ข้อมูลแนวทางการจัดการการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- 3.4.6 ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ประกอบด้วย t-Test, F-test และ Multiple Regression

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการจัดการการจ้างแรงงานต่างด้าว ของสถานประกอบการกิจการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี” ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี จำนวนทั้งสิ้น 274 สถานประกอบการ จากนั้นผู้วิจัยได้ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลที่ได้จากแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้เสนอ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของสถานประกอบการ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์แนวทางการจัดการการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถาน

ประกอบการ

ตอนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	ขนาดตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
T	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 ตัวแปร
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 ตัวแปร
Sig.	แทน	ค่าความน่าจะเป็น
*	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ
เพศ			
1	ชาย	160	58.40
2	หญิง	114	41.60
รวม		274	100.00
ตำแหน่ง			
1	เจ้าของกิจการ	243	90.60
2	ผู้จัดการฝ่ายบุคคล	13	4.70
3	ผู้จัดการทั่วไป	13	4.70
รวม		274	100.00
ระยะเวลาในการทำงานที่สถานประกอบการนี้			
1	ไม่เกิน 1 ปี	0	0.00
2	มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี	32	11.70
3	มากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี	71	25.90
4	มากกว่า 5 ปี	171	62.40
รวม		274	100.00

จากตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถสรุปได้ดังนี้ เพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นชาย จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 58.40 รองลงมา คือ หญิง จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 41.60

ตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเจ้าของกิจการ จำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 90.60 รองลงมา คือ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลและผู้จัดการทั่วไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.70

ระยะเวลาในการทำงานที่สถานศึกษาประกอบการนี้ พบว่า ส่วนใหญ่ทำงานมากกว่า 5 ปี จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 62.40 รองลงมา คือ ทำงานมากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 25.90 และทำงานมากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 11.70

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของสถานประกอบการ

ตารางที่ 4.2 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลของสถานประกอบการ

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ
จำนวนแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ			
1	1-5 คน	209	76.30
2	6-10 คน	36	13.10
3	11-15 คน	5	1.80
4	16 คน ขึ้นไป	24	8.80
รวม		274	100.00
สัญชาติของแรงงานต่างด้าวที่สถานประกอบการจ้างในปัจจุบัน			
1	พม่า	21	7.70
2	ลาว	222	81.00
3	กัมพูชา	23	8.30
4	พม่าและกัมพูชา	4	1.50
5	ลาว พม่า	1	0.40
6	ลาว พม่า กัมพูชา	1	0.40
7	ลาว เมียนมา	2	0.70
รวม		274	100.00
ประเภทของสถานประกอบการ (แบ่งประเภทตามที่ตั้งกลุ่มใหม่)			
1	ด้านเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร	114	41.50
2	ด้านสินค้าอุตสาหกรรม	6	2.20
3	ด้านอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง	66	24.10
4	ด้านทรัพยากร	3	1.10
5	ด้านบริการ	78	28.50
6	ด้านเทคโนโลยี	7	2.60
รวม		274	100.00

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ
ขนาดของสถานประกอบการ			
1	สถานประกอบการขนาดเล็ก	233	85.00
2	สถานประกอบการขนาดกลาง	17	6.20
3	สถานประกอบการขนาดใหญ่	24	8.80
รวม		274	100.00
ระยะเวลาในการทำงานที่นายจ้างใช้แรงงานต่างด้าวต่อวัน			
1	น้อยกว่า 5 ชั่วโมง/วัน	0	0.00
2	ตั้งแต่ 6-10 ชั่วโมง/วัน	268	97.80
3	ตั้งแต่ 11-15 ชั่วโมง/วัน	6	2.20
4	มากกว่า 15 ชั่วโมง/วัน	0	0.00
รวม		274	100.00
ระยะเวลาที่ประกอบธุรกิจของสถานประกอบการ			
1	น้อยกว่า 5 ปี	29	10.60
2	ตั้งแต่ 5-10 ปี	189	69.00
3	ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป	59	20.40
รวม		274	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ข้อมูลของสถานประกอบการ สามารถสรุปได้ ดังนี้ จำนวนแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ พบว่า ส่วนใหญ่มีจำนวน 1-5 คน จำนวน 209 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 76.30 รองลงมา คือ จำนวน 6-10 คน จำนวน 36 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 13.10 จำนวน 16 คนขึ้นไป จำนวน 24 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 8.80 และจำนวน 11-15 คน จำนวน 5 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 1.80

สัญชาติของแรงงานต่างด้าวที่สถานประกอบการจ้างในปัจจุบัน พบว่า ส่วนใหญ่มีสัญชาติลาว จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 81.00 รองลงมา คือ สัญชาติกัมพูชา จำนวน 23 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 8.30 สัญชาติพม่า จำนวน 21 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 7.70 สัญชาติพม่าและกัมพูชา จำนวน 4 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 1.50 สัญชาติลาว เมียนมา จำนวน 2 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 0.70 สัญชาติลาว พม่าและสัญชาติลาว พม่า กัมพูชา จำนวน 1 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 0.40

ประเภทของสถานประกอบการ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นด้านเกษตร และอุตสาหกรรมอาหาร (กิจการต่อเนื่องการเกษตร/ผลิตหรือจำหน่ายเสื้อผ้าสำเร็จรูป/จำหน่ายอาหารและเครื่องดื่ม/เกษตรและปศุสัตว์) จำนวน 114 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 41.50 รองลงมา คือ ด้านบริการ (ค้าส่ง ค้าปลีก แผงลอย/การให้บริการต่าง ๆ/ขนถ่ายสินค้าทางบก น้ำ คลังสินค้า/สถานศึกษา มูลนิธิ สมาคม สถานพยาบาล) จำนวน 78 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 28.50 ด้านอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง (กิจการก่อสร้าง/ผลิตหรือจำหน่ายวัสดุก่อสร้าง) จำนวน 66 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 24.10 ด้านเทคโนโลยี (ผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์) จำนวน 7 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 2.60 ด้านสินค้าอุตสาหกรรม (ഉ່ข้ข้มรถ ล้าง อัดฉีด/จำหน่ายผลิตภัณฑ์โลหะ/ผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์กระดาษ) จำนวน 6 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 2.20 และด้านทรัพยากร (สถานบริการน้ำมัน แก๊ส เชื้อเพลิง) จำนวน 3 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 1.10

ขนาดของสถานประกอบการ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก (ลูกจ้างตั้งแต่ 1-30 คน) จำนวน 233 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 85.00 รองลงมา คือ สถานประกอบการขนาดใหญ่ลูกจ้างตั้งแต่ 101 ขึ้นไป) จำนวน 24 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 8.80 และสถานประกอบการขนาดกลาง (ลูกจ้างตั้งแต่ 31-100 คน) จำนวน 17 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 6.20

ระยะเวลาในการทำงานที่นายจ้างใช้แรงงานต่างด้าวต่อวัน พบว่า ส่วนใหญ่ทำงานตั้งแต่ 6-10 ชั่วโมง/วัน จำนวน 268 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 97.80 รองลงมาคือ ทำงานตั้งแต่ 11-15 ชั่วโมง/วัน จำนวน 6 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 2.20

ระยะเวลาที่ประกอบธุรกิจของสถานประกอบการ พบว่า ส่วนใหญ่ประกอบธุรกิจตั้งแต่ 5-10 ปี จำนวน 189 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 69.00 รองลงมา คือ ประกอบธุรกิจตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป จำนวน 59 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 20.40 และประกอบธุรกิจน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 29 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 10.60

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ โดยภาพรวม

ความคิดเห็นต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว		n = 274		ระดับความคิดเห็น
		\bar{x}	S.D.	
1	ด้านค่าจ้างแรงงาน	3.72	0.50	มาก
2	ด้านการขาดแคลนแรงงาน	3.79	0.78	มาก
3	ด้านการลดต้นทุนสวัสดิการทางสังคม	3.67	0.78	มาก
4	ด้านพฤติกรรมแรงงานต่างด้าว	3.74	0.82	มาก
รวม		3.73	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.3 โดยภาพรวม สถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานีที่เป็นตัวอย่างเห็นด้วยต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการขาดแคลนแรงงาน รองลงมา คือ ด้านพฤติกรรมแรงงานต่างด้าว ด้านค่าจ้างแรงงานและด้านการลดต้นทุนสวัสดิการทางสังคม ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ ด้านค่าจ้างแรงงาน

ด้านค่าจ้างแรงงาน		n = 274		ระดับความคิดเห็น
		\bar{x}	S.D.	
1	อัตราค่าจ้างแรงงานต่างด้าวถูกกว่าแรงงานไทย	3.75	0.53	มาก
2	แรงงานต่างด้าวช่วยลดต้นทุนด้านการจ่ายเงินเมื่อทำงานเกินเวลาปกติ	3.71	0.60	มาก
รวม		3.72	0.50	มาก

จากตารางที่ 4.4 สถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานีที่เป็นตัวอย่างเห็นด้วยต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว ด้านค่าจ้างแรงงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อย่อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ อัตราค่าจ้างแรงงานต่างด้าวถูกกว่าแรงงานไทย รองลงมาคือ แรงงานต่างด้าวช่วยลดต้นทุนด้านรายจ่ายเมื่อทำงานเกินเวลาปกติ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ ด้านการขาดแคลนแรงงาน

ด้านการขาดแคลนแรงงาน		n = 274		ระดับความคิดเห็น
		\bar{x}	S.D.	
1	แรงงานต่างด้าวมีทักษะและความสามารถเท่ากับแรงงานไทย	3.81	1.90	มาก
2	แรงงานต่างด้าวมีจำนวนมากและสามารถหาได้ง่าย	3.42	0.81	ปานกลาง
3	การขาดแคลนแรงงานไทยหรือความจำเป็นที่ต้องเลือกใช้แรงงานต่างด้าวมีมากขึ้น	4.16	0.88	มาก
รวม		3.79	0.78	มาก

จากตารางที่ 4.5 สถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานีที่เป็นตัวอย่างเห็นด้วยต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว ด้านการขาดแคลนแรงงาน ในภาพรวม อยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อย่อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การขาดแคลนแรงงานไทยหรือความจำเป็นที่ต้องใช้แรงงานต่างด้าวมีมากขึ้น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ แรงงานต่างด้าวมีจำนวนมากและสามารถหาได้ง่าย

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ ด้านการลดต้นทุนสวัสดิการทางสังคม

ด้านการลดต้นทุนสวัสดิการทางสังคม		n = 274		ระดับความคิดเห็น
		\bar{x}	S.D.	
1	แรงงานต่างด้าวไม่เรียกร้องสวัสดิการมากเท่าแรงงานไทย	3.62	0.78	มาก
2	แรงงานต่างด้าวไม่เข้าออกงานบ่อย	3.73	0.91	มาก
รวม		3.67	0.78	มาก

จากตารางที่ 4.6 สถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานีที่เป็นตัวอย่างเห็นด้วยต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว ด้านการลดต้นทุนสวัสดิการทางสังคม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อย่อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ แรงงานต่างด้าวไม่เข้าออกงานบ่อย รองลงมาคือ แรงงานต่างด้าวไม่เรียกร้องสวัสดิการมากเท่าแรงงานไทย

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ ด้านพฤติกรรมแรงงานต่างด้าว

ด้านพฤติกรรมแรงงานต่างด้าว		n = 274		ระดับความคิดเห็น
		\bar{x}	S.D.	
1	แรงงานต่างด้าวมีความอดทนในการทำงานมากกว่าแรงงานไทย	3.70	0.83	มาก
2	แรงงานต่างด้าวมีความขยันมากกว่าแรงงานไทย	3.74	0.78	มาก
3	แรงงานต่างด้าวทำงานได้ทุกประเภทงาน ไม่เกี่ยงงาน	3.78	0.82	มาก
รวม		3.74	0.75	มาก

จากตารางที่ 4.7 สถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานีที่เป็นตัวอย่างเห็นด้วยต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว ด้านพฤติกรรมแรงงานต่างด้าว ในภาพรวม อยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อย่อย พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ แรงงานต่างด้าวทำงานได้ทุกประเภทงาน ไม่เกี่ยงงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ แรงงานต่างด้าวมีความอดทนในการทำงานมากกว่าแรงงานไทย

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ โดยภาพรวม

ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว		n = 274		ระดับปัญหาและอุปสรรค
		\bar{x}	S.D.	
1	ด้านแรงงาน	2.92	0.50	ปานกลาง
2	ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	2.48	0.59	น้อย
3	ด้านการบริหารจัดการ	2.37	0.47	น้อย
4	ด้านตัวแรงงานต่างด้าว	2.32	0.49	น้อย
5	ด้านการประสานงานกับหน่วยงานราชการ	2.71	0.48	ปานกลาง
รวม		2.56	0.37	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานีที่เป็นตัวอย่าง ในภาพรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่

เป็นปัญหาและอุปสรรคมากที่สุด คือ ด้านแรงงาน รองลงมา คือ ด้านการประสานงานกับหน่วยงานราชการ ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านการบริหารจัดการ และด้านตัวแรงงานต่างด้าว ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว ของสถานประกอบการ ด้านแรงงาน

ด้านแรงงาน		n = 274		ระดับปัญหาและอุปสรรค
		\bar{x}	S.D.	
1	การสรรหาและคัดเลือกแรงงานต่างด้าว	3.31	0.84	ปานกลาง
2	การประสานงานกับบริษัทจัดหางานเพื่อนำเข้าแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย	3.38	0.89	ปานกลาง
3	การประสานงานของนายจ้างกับแรงงานต่างด้าว	2.62	0.77	ปานกลาง
4	การกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการ	2.41	0.70	น้อย
รวม		2.92	0.50	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานีที่เป็นตัวอย่าง ด้านแรงงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายข้อย่อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การประสานงานกับบริษัทจัดหางานกับบริษัทจัดหางานเพื่อนำเข้าแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน		n = 274		ระดับปัญหาและอุปสรรค
		\bar{x}	S.D.	
1	ความแตกต่างด้านภาษา	2.58	0.91	ปานกลาง
2	ความแตกต่างด้านขนบธรรมเนียมและประเพณี	2.41	0.77	น้อย
3	ความเป็นอยู่ระหว่างคนต่างด้าวด้วยกัน	2.42	0.69	น้อย
4	ความเป็นอยู่ระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าว	2.57	0.82	ปานกลาง
5	บรรยากาศในการทำงานร่วมกันของแรงงานในภาพรวม	2.47	0.78	น้อย
รวม		2.48	0.59	น้อย

จากตารางที่ 4.10 ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานีที่เป็นตัวอย่าง ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาในรายข้อย่อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความแตกต่างด้านภาษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความแตกต่าง ด้านขนบธรรมเนียมและประเพณี

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ ด้านการบริหารการจัดการ

ด้านการบริหารการจัดการ		n = 274		ระดับปัญหาและอุปสรรค
		\bar{x}	S.D.	
1	ระบบค่าจ้างแรงงาน	2.28	0.64	น้อย
2	การวางตำแหน่งงานและการมอบหมายความรับผิดชอบ	2.36	0.67	น้อย
3	สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย และการรักษาพยาบาล	2.36	0.73	น้อย
4	การรับเข้าทำงานและให้ออกจากงาน	2.35	0.62	น้อย
5	การประสานงานของแรงงานในสถานประกอบกิจการ	2.50	0.73	น้อย
รวม		2.37	0.47	น้อย

จากตารางที่ 4.11 ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานีที่เป็นตัวอย่าง ด้านการบริหารการจัดการ อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาในรายข้อย่อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การประสานงานของแรงงานในสถานประกอบกิจการ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ระบบค่าจ้างแรงงาน

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ ด้านตัวแรงงานต่างด้าว

ด้านตัวแรงงานต่างด้าว		n = 274		ระดับปัญหาและอุปสรรค
		\bar{x}	S.D.	
1	ความซื่อสัตย์สุจริต	2.31	0.74	น้อย
2	ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย	2.32	0.70	น้อย
3	ความกระตือรือร้นต่อการทำงาน	2.23	0.65	น้อย
4	ทักษะและความเชี่ยวชาญในการทำงาน	2.34	0.71	น้อย
5	สามารถทำงานภายใต้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของสถานประกอบการ	2.41	0.68	น้อย
รวม		2.32	0.49	น้อย

จากตารางที่ 4.12 ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานีที่เป็นตัวอย่าง ด้านตัวแรงงานต่างด้าว อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาในรายข้อย่อย พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถทำงานภายใต้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของสถานประกอบการ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความกระตือรือร้นต่อการทำงาน

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ ด้านการประสานงานกับหน่วยงานราชการ

ด้านการประสานงานกับหน่วยงานราชการ		n = 274		ระดับปัญหาและอุปสรรค
		\bar{x}	S.D.	
1	การติดต่อประสานงานกับสำนักงานสาธารณสุขในการตรวจสุขภาพ	2.85	0.97	ปานกลาง
2	การติดต่อกับสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง	3.11	0.91	ปานกลาง
3	การติดต่อกับกรมการปกครอง ในการจัดทำทะเบียนประวัติ	2.66	0.88	ปานกลาง
4	การติดต่อประสานงานกับสำนักงานจัดหางานจังหวัด	2.23	0.91	น้อย
รวม		2.71	0.48	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.13 ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานีที่เป็นตัวอย่าง ด้านการประสานงานกับหน่วยงานราชการ อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาในรายช้อย่อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การติดต่อกับสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การติดต่อประสานงานกับสำนักงานจัดหางานจังหวัด

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์แนวทางการจัดการการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของแนวทางการจัดการการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ โดยภาพรวม

แนวทางการจัดจ้างแรงงานต่างด้าว		n = 274		ระดับความคิดเห็น
		\bar{x}	S.D.	
1	ด้านการวางแผน (Planning)	3.64	0.61	มาก
2	ด้านการจัดการองค์กร (Organization)	3.72	0.52	มาก
3	ด้านการนำ (Leading)	3.85	0.51	มาก
4	ด้านการควบคุม (Controlling)	3.57	0.83	มาก
รวม		3.70	0.45	มาก

จากตารางที่ 4.14 สถานประกอบการในเขตพื้นที่อุดรธานีที่เป็นตัวอย่างมีแนวทางการจัดการการจ้างแรงงานต่างด้าว โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการนำ รองลงมา คือ ด้านการจัดการองค์กร ด้านการวางแผนและด้านการควบคุม ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของแนวทางการจัดการการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ ด้านการวางแผน (Planning)

ด้านการวางแผน (Planning)		n = 274		ระดับความคิดเห็น
		\bar{x}	S.D.	
1	สถานประกอบการของท่านมีการจัดทำแผนงานเพื่อให้แรงงานต่างด้าวปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการดำเนินงานที่กำหนด	3.91	0.87	มาก
2	สถานประกอบการของท่านมีการวางแผนการทำงานสำหรับแรงงานต่างด้าวที่ยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์	3.54	0.71	มาก
3	สถานประกอบการของท่านมีการทบทวนแผนปฏิบัติงานสำหรับแรงงานต่างด้าวอย่างต่อเนื่อง	3.35	0.93	ปานกลาง
4	สถานประกอบการของท่านมีการตั้งเป้าหมายในการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในแต่ละปีอย่างชัดเจน	3.78	0.71	มาก
รวม		3.64	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.15 สถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานีที่เป็นตัวอย่างมีแนวทางการจัดการการจ้างแรงงานต่างด้าว ด้านการวางแผน (Planning) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อย่อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานประกอบการของท่านมีการจัดทำแผนงานเพื่อให้แรงงานต่างด้าวปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการดำเนินงานที่กำหนด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานประกอบการของท่าน มีการทบทวนแผนปฏิบัติงานสำหรับแรงงานต่างด้าวอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ ด้านการจัดการองค์กร (Organization)

ด้านการจัดการองค์กร (Organization)		n = 274		ระดับความคิดเห็น
		\bar{x}	S.D.	
1	สถานประกอบการของท่านมีการแบ่งงานภายในหน้าที่ของแรงงานต่างด้าวอย่างชัดเจน	3.88	0.68	มาก
2	ในสถานประกอบการของท่านแรงงานต่างด้าวมีการทำงานที่ไม่ซ้ำซ้อน	3.72	0.68	มาก
3	ในสถานประกอบการของท่านมีการแบ่งงานตามความชำนาญของแรงงานต่างด้าว	3.71	0.76	มาก
4	สถานประกอบการของท่านมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนให้แก่แรงงานต่างด้าวอย่างชัดเจน	3.60	0.79	มาก
รวม		3.72	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.16 สถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานีที่เป็นตัวอย่างมีแนวทางการจัดการการจ้างแรงงานต่างด้าว ด้านการจัดการองค์กร (Organization) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อย่อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานประกอบการของท่านมีการแบ่งงานภายในหน้าที่ของแรงงานต่างด้าวอย่างชัดเจน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานประกอบการของท่านมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ในการดำเนินการตามแผนให้แก่แรงงานต่างด้าวอย่างชัดเจน

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ ด้านการนำ (Leading)

ด้านการนำ (Leading)		n = 274		ระดับความคิดเห็น
		\bar{x}	S.D.	
1	ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายให้แรงงานต่างด้าวดำเนินการตามที่ต้องการได้	3.88	0.66	มาก
2	สถานประกอบการของท่านมีระบบการสร้างแรงจูงใจให้แก่แรงงานต่างด้าวที่เหมาะสม	3.84	0.74	มาก
3	ผู้บังคับบัญชามีวิธีการสั่งการแรงงานต่างด้าวที่เหมาะสม	3.85	0.69	มาก
4	สถานประกอบการของท่านมีการให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ แก่แรงงานต่างด้าวอย่างเหมาะสม	3.86	0.64	มาก
รวม		3.85	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.17 สถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานีที่เป็นตัวอย่างมีแนวทางการจัดการการจ้างแรงงานต่างด้าว ด้านการนำ (Leading) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อย่อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายให้แรงงานต่างด้าวดำเนินการตามที่ต้องการได้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานประกอบการของท่านมีระบบการสร้างแรงจูงใจให้แก่แรงงานต่างด้าวที่เหมาะสม

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ ด้านการควบคุม (Controlling)

ด้านการควบคุม (Controlling)		n = 274		ระดับความคิดเห็น
		\bar{x}	S.D.	
1	สถานประกอบการของท่านมีการตรวจสอบการดำเนินงานของแรงงานต่างด้าวให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้	3.50	0.77	ปานกลาง
2	สถานประกอบการของท่านมีการควบคุม พิจารณาถึงข้อผิดพลาดและจุดอ่อนที่เกิดขึ้นจากการจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อหาแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุง	3.49	0.77	ปานกลาง
3	สถานประกอบการของท่านมีระบบการควบคุมการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ชัดเจนและเหมาะสม	3.75	2.47	มาก
4	สถานประกอบการของท่านมีระบบการประเมินการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ชัดเจนและเหมาะสม	3.55	0.73	มาก
รวม		3.57	0.83	มาก

จากตารางที่ 4.18 สถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานีที่เป็นตัวอย่างมีแนวทางการจัดการ การจ้างแรงงานต่างด้าว ด้านการควบคุม (Controlling) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อย่อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานประกอบการของท่านมีระบบการควบคุมการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ชัดเจนและเหมาะสม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานประกอบการของท่านมีการควบคุม พิจารณาถึงข้อผิดพลาดและจุดอ่อนที่เกิดขึ้นจากการจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อหาแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุง

ตอนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 สถานประกอบกิจการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ที่มีลักษณะของสถานประกอบการ ที่แตกต่างกันมีแนวทางจัดการจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

ทำการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ด้วยค่าสถิติ F-Test ปรากฏผล ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 สถานประกอบกิจการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ที่มีประเภทของสถานประกอบการที่แตกต่างกัน มีแนวทางจัดการจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบแนวทางการจัดจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบกิจการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามประเภทของสถานประกอบกิจการ

แนวทางการจัดจ้าง แรงงานต่างด้าว	ประเภทของสถาน ประกอบกิจการ	\bar{x}	S.D.	F	Sig.	ผลทดสอบ สมมติฐาน
ด้านการวางแผน (Planning)	ด้านเกษตรและ อุตสาหกรรมอาหาร	3.70	0.64	.417	.837	ไม่แตกต่าง
	ด้านสินค้าอุตสาหกรรม	3.75	0.47			
	ด้านอสังหาริมทรัพย์ และก่อสร้าง	3.58	0.51			
	ด้านทรัพยากร	3.66	0.28			
	ด้านบริการ	3.60	0.67			
	ด้านเทคโนโลยี	3.64	0.49			
ด้านการจัดการองค์กร (Organization)	ด้านเกษตรและ อุตสาหกรรมอาหาร	3.76	0.55	1.082	.370	ไม่แตกต่าง
	ด้านสินค้าอุตสาหกรรม	3.95	0.48			
	ด้านอสังหาริมทรัพย์ และก่อสร้าง	3.76	0.39			
	ด้านทรัพยากร	3.83	0.28			
	ด้านบริการ	3.62	0.56			
	ด้านเทคโนโลยี	3.64	0.47			
ด้านการนำ (Leading)	ด้านเกษตรและ อุตสาหกรรมอาหาร	3.83	0.58	.651	.661	ไม่แตกต่าง
	ด้านสินค้าอุตสาหกรรม	4.04	0.33			
	ด้านอสังหาริมทรัพย์ และก่อสร้าง	3.89	0.44			
	ด้านทรัพยากร	4.00	0.00			
	ด้านบริการ	3.81	0.48			
	ด้านเทคโนโลยี	4.07	1.88			

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

แนวทางการจัดจ้าง แรงงานต่างด้าว	ประเภทของสถาน ประกอบกิจการ	\bar{x}	S.D.	F	Sig.	ผลทดสอบ สมมติฐาน
ด้านการควบคุม (Controlling)	ด้านเกษตรและ อุตสาหกรรมอาหาร	3.73	1.09	1.546	.176	ไม่แตกต่าง
	ด้านสินค้าอุตสาหกรรม	3.54	0.40			
	ด้านอสังหาริมทรัพย์ และก่อสร้าง	3.45	0.56			
	ด้านทรัพยากร	3.58	0.52			
	ด้านบริการ	3.43	0.57			
	ด้านเทคโนโลยี	3.67	0.60			
ภาพรวม	ด้านเกษตรและ อุตสาหกรรมอาหาร	3.75	0.53	1.004	.416	ไม่แตกต่าง
	ด้านสินค้าอุตสาหกรรม	3.82	0.28			
	ด้านอสังหาริมทรัพย์ และก่อสร้าง	3.67	0.35			
	ด้านทรัพยากร	3.77	0.25			
	ด้านบริการ	3.61	0.43			
	ด้านเทคโนโลยี	3.75	0.37			

จากตารางที่ 4.19 สถานประกอบกิจการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ที่มีประเภทของสถานประกอบกิจการที่แตกต่างกัน มีแนวทางการจัดจ้างแรงงานต่างด้าวไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและในรายด้านทั้ง 4 ด้าน

สมมติฐานที่ 1.2 สถานประกอบกิจการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ที่มีขนาดของสถานประกอบการที่แตกต่างกัน มีแนวทางการจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบแนวทางการจัดจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ

แนวทางการจัดจ้าง แรงงานต่างด้าว	ขนาดของสถาน ประกอบการ	\bar{x}	S.D.	F	Sig.	ผลทดสอบ สมมติฐาน
ด้านการวางแผน (Planning)	ขนาดเล็ก	3.64	0.65	.161	.851	ไม่แตกต่าง
	ขนาดกลาง	3.58	0.63			
	ขนาดใหญ่	3.69	0.24			
ด้านการจัดการองค์กร (Organization)	ขนาดเล็ก	3.69	0.54	3.426	.034	แตกต่าง
	ขนาดกลาง	3.85	0.33			
	ขนาดใหญ่	3.95	0.12			
ด้านการนำ (Leading)	ขนาดเล็ก	3.82	0.54	3.467	.033	แตกต่าง
	ขนาดกลาง	4.05	0.22			
	ขนาดใหญ่	4.04	0.15			
ด้านการควบคุม (Controlling)	ขนาดเล็ก	3.54	0.88	1.314	.270	ไม่แตกต่าง
	ขนาดกลาง	3.64	0.42			
	ขนาดใหญ่	3.82	0.27			
ภาพรวม	ขนาดเล็ก	3.67	0.48	2.524	.082	ไม่แตกต่าง
	ขนาดกลาง	3.78	0.24			
	ขนาดใหญ่	3.88	0.14			

จากตารางที่ 4.20 สถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ที่มีขนาดของสถานประกอบการ
กิจการที่แตกต่างกันมีแนวทางจัดจ้างแรงงานต่างด้าวไม่แตกต่างกันในภาพรวม เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า
มีความแตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านการจัดการองค์กร (Organization) และด้านการนำ (Leading) ผลการ
วิเคราะห์รายคู่ด้วย LSD ปรากฏ ดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบตารางแบบรายคู่ ด้านการจัดการองค์กร (Organization) และ ด้านการนำ (Leading) จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ

แนวทางการจัดจ้าง แรงงานต่างด้าว	ขนาดของสถานประกอบการ กิจการที่มีอิทธิพล	ขนาดของสถานประกอบการ กิจการ	Sig.
ด้านการจัดการองค์กร (Organization)	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	.218
		ขนาดใหญ่	.017
	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	.218
		ขนาดใหญ่	.520
	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	.017
		ขนาดกลาง	.520
ด้านการนำ (Leading)	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	.065
		ขนาดใหญ่	.045
	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	.065
		ขนาดใหญ่	.915
	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	.045
		ขนาดกลาง	.915

จากตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบรายคู่ด้วยค่า LSD พบว่า ด้านการจัดการองค์กร (Organization) มีความแตกต่าง 1 คู่ คือ 1. ขนาดของสถานประกอบการกิจการขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ โดยขนาดของสถานประกอบการกิจการขนาดเล็ก มีระดับการมีอิทธิพลต่อแนวทางการจัดจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่าสถานประกอบการกิจการขนาดใหญ่ ด้านการนำ (Leading) มีความแตกต่าง 1 คู่ คือ 1. ขนาดของสถานประกอบการกิจการขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ โดยขนาดของสถานประกอบการกิจการขนาดเล็กมีระดับการมีอิทธิพลต่อแนวทางการจัดจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่าสถานประกอบการกิจการขนาดใหญ่

สมมติฐานที่ 1.3 สถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ที่มีระยะเวลาที่ประกอบธุรกิจของสถานประกอบการที่แตกต่างกัน มีแนวทางจัดการจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบแนวทางการจัดจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบกิจการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามระยะเวลาที่ประกอบธุรกิจของสถานประกอบกิจการ

แนวทางการจัดจ้าง แรงงานต่างด้าว	ระยะเวลาที่ประกอบ ธุรกิจของสถาน ประกอบกิจการ	\bar{x}	S.D.	F	Sig.	ผลทดสอบ สมมติฐาน
ด้านการวางแผน (Planning)	น้อยกว่า 5 ปี	3.93	0.69	3.815	.023	แตกต่างกัน
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	3.61	0.63			
	ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป	3.59	0.44			
ด้านการจัดการองค์กร (Organization)	น้อยกว่า 5 ปี	3.90	0.61	3.399	.035	แตกต่างกัน
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	3.67	0.50			
	ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป	3.80	0.47			
ด้านการนำ (Leading)	น้อยกว่า 5 ปี	3.64	0.76	2.942	.054	ไม่แตกต่างกัน
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	3.86	0.47			
	ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป	3.91	0.45			
ด้านการควบคุม (Controlling)	น้อยกว่า 5 ปี	3.74	0.66	1.045	.353	ไม่แตกต่างกัน
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	3.52	0.93			
	ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป	3.63	0.48			
ภาพรวม	น้อยกว่า 5 ปี	3.80	0.51	1.404	.247	ไม่แตกต่างกัน
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	3.67	0.47			
	ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป	3.74	0.36			

จากตารางที่ 4.22 สถานประกอบกิจการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ที่มีระยะเวลาที่ประกอบธุรกิจของสถานประกอบกิจการที่แตกต่างกันมีแนวทางการจัดจ้างแรงงานต่างด้าวไม่แตกต่างกันในภาพรวม เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า มีแตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านการวางแผน (Planning) และด้านการจัดการองค์กร (Organization) ผลการวิเคราะห์รายคู่ด้วย LSD ปรากฏดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบตารางแบบรายคู่ ด้านการวางแผน (Planning) และด้านการจัดการองค์กร (Organization) จำแนกตามระยะเวลาที่ประกอบธุรกิจของสถานประกอบการ

แนวทางการจัดจ้าง แรงงานต่างด้าว	ระยะเวลาที่ประกอบธุรกิจ ของสถานประกอบการ ที่มีอิทธิพล	ระยะเวลาที่ประกอบธุรกิจ ของสถานประกอบการ	Sig.
ด้านการวางแผน (Planning)	น้อยกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5-10 ปี	.008
		ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป	.015
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	.008
		ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป	.867
	ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป	น้อยกว่า 5 ปี	.015
		ตั้งแต่ 5-10 ปี	.867
ด้านการจัดการองค์กร (Organization)	น้อยกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5-10 ปี	.026
		ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป	.411
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	.026
		ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป	.090
	ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป	น้อยกว่า 5 ปี	.411
		ตั้งแต่ 5-10 ปี	.090

จากตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบรายคู่ด้วยค่า LSD พบว่า ด้านการวางแผน (Planning) มีความแตกต่าง 2 คู่ คือ 1. ระยะเวลาที่ประกอบธุรกิจของสถานประกอบการน้อยกว่า 5 ปี กับตั้งแต่ 5-10 ปี โดยระยะเวลาที่ประกอบธุรกิจของสถานประกอบการน้อยกว่า 5 ปี มีระดับการมีอิทธิพลต่อแนวทางการจัดจ้างแรงงานต่างด้าวน้อยกว่าระยะเวลาที่ประกอบธุรกิจของสถานประกอบการตั้งแต่ 5-10 ปี 2. ระยะเวลาที่ประกอบธุรกิจของสถานประกอบการตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไปกับน้อยกว่า 5 ปี มีระดับการมีอิทธิพลต่อแนวทางการจัดจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่าระยะเวลาที่ประกอบธุรกิจของสถานประกอบการน้อยกว่า 5 ปี ด้านการจัดการองค์กร (Organization) มีความแตกต่าง 1 คู่ คือ 1. ระยะเวลาที่ประกอบธุรกิจของสถานประกอบการน้อยกว่า 5 ปี กับตั้งแต่ 5-10 ปี โดยระยะเวลาที่ประกอบธุรกิจของสถานประกอบการน้อยกว่า 5 ปี มีระดับการมีอิทธิพลต่อแนวทางการจัดจ้างแรงงานต่างด้าวน้อยกว่าระยะเวลาที่ประกอบธุรกิจของสถานประกอบการ ตั้งแต่ 5-10 ปี

สมมติฐานที่ 2 ความคิดเห็นต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวส่งผลต่อแนวทางการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

ทำการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ด้วยค่าสถิติ Multiple Regression ปรากฏผล ดังนี้

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวส่งผลกระทบต่อแนวทางการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

ตัวแปรอิสระ	B	Beta	t-value	P value
ด้านค่าจ้างแรงงาน	-0.082	-0.098	-1.465	0.144
ด้านการขาดแคลนแรงงาน	0.009	0.017	0.249	0.804
ด้านการลดต้นทุนสวัสดิการทางสังคม	-0.148	-0.277	-2.653	0.008
ด้านพฤติกรรมแรงงานต่างด้าว	0.037	0.067	0.631	0.528
ค่าคงที่	4.372		21.943	0.000
R = 0.275 R ² = 0.076 F = 5.475 P value =<0.000				

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความคิดเห็นต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวด้านการลดต้นทุนสวัสดิการทางสังคมส่งผลกระทบต่อแนวทางการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (P value =<0.000) ซึ่งตัวแปรนี้ สามารถอธิบายแนวทางการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ ร้อยละ 7.6 (R² = 0.076)

สมมติฐานที่ 3 ปัญหาอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวส่งผลกระทบต่อแนวทางการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

ทำการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ด้วยค่าสถิติ Multiple Regression ปรากฏผล ดังนี้

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวส่งผลกระทบต่อแนวทางการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

ตัวแปรอิสระ	B	Beta	t-value	P value
ด้านแรงงาน	-0.06	-0.083	-1.186	0.237
ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	0.20	0.293	3.429	0.001
ด้านการบริหารจัดการ	0.02	0.027	0.320	0.749
ด้านตัวแรงงานต่างด้าว	-0.03	-0.044	-0.592	0.554
ด้านการประสานงานกับหน่วยงานราชการ	-0.30	-0.360	-5.803	0.000
ค่าคงที่	4.241		23.962	0.000
R = 0.399 R ² = 0.159 F = 10.002 P value =<0.000				

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัญหาอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และด้านการประสานงานกับหน่วยงานราชการส่งผลต่อแนวทางการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบกิจการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P \text{ value} = <0.000$) ซึ่งตัวแปรทั้งสอง สามารถอธิบายแนวทางการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบกิจการร้อยละ 15.9 ($R^2 = 0.159$) โดยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อแนวทางการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าว ในขณะที่ด้านการประสานงานกับหน่วยงานราชการมีอิทธิพลทางลบต่อแนวทางการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าว

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง แนวทางจัดการการจ้างแรงงานต่างด้าว ของสถานประกอบการกิจการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการในการจ้างแรงงานต่างด้าว ปัญหาอุปสรรคของผู้ประกอบการเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าวในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่างที่เป็นผู้ประกอบการในจังหวัดอุดรธานี จำนวน 274 สถานประกอบการ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่า t-test F-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ซึ่งสามารถสรุปผล อภิปรายและข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 58.40 มีตำแหน่งเป็นเจ้าของกิจการ จำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 90.60 และส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานที่สถานศึกษาประกอบการมากกว่า 5 ปี จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 62.40

5.1.2 ข้อมูลของสถานประกอบการ

สถานประกอบการ ส่วนใหญ่มีแรงงานต่างด้าว จำนวน 1-5 คน จำนวน 209 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 76.30 ส่วนใหญ่มีสัญชาติลาว จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 81.00 ประเภทของสถานประกอบการส่วนใหญ่เป็นด้านเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร (กิจการต่อเนื่องการเกษตร/ผลิตหรือจำหน่ายเสื้อผ้าสำเร็จรูป/จำหน่ายอาหารและเครื่องดื่ม/เกษตรและปศุสัตว์) จำนวน 114 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 41.50 สถานประกอบการมีขนาดเล็ก (ลูกจ้างตั้งแต่ 1-30 คน) จำนวน 233 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 85.00 ส่วนใหญ่ทำงานตั้งแต่ 6-10 ชั่วโมง/วัน จำนวน 268 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 97.80 และส่วนใหญ่ประกอบธุรกิจ ตั้งแต่ 5-10 ปี จำนวน 189 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 69.00

5.1.3 ความคิดเห็นต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ ในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

ผลการศึกษา พบว่า สถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานีที่เป็นตัวอย่างเห็นด้วยต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการขาดแคลนแรงงาน รองลงมา คือ ด้านพฤติกรรมแรงงานต่างด้าว ด้านค่าจ้างแรงงานและด้านการลดต้นทุนสวัสดิการทางสังคม ตามลำดับ

5.1.4 อุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ ในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

ผลการศึกษา พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ ในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานีที่เป็นตัวอย่าง ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่เป็นปัญหาและอุปสรรคมากที่สุด คือ ด้านแรงงาน รองลงมา คือ ด้านการประสานงานกับหน่วยงานราชการ ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านการบริหารจัดการและด้านตัวแรงงานต่างด้าว ตามลำดับ

5.1.5 แนวทางการจัดการการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ ในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

ผลการศึกษา พบว่า สถานประกอบการในเขตพื้นที่อุดรธานีที่เป็นตัวอย่างมีแนวทางการจัดการการจ้างแรงงานต่างด้าว โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการนำ รองลงมา คือ ด้านการจัดการองค์กร ด้านการงานแผนและด้านการควบคุม ตามลำดับ

5.1.6 ผลการทำสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 สถานประกอบกิจการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ที่มีลักษณะของสถานประกอบการที่แตกต่างกันมีแนวทางจัดการจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

ประเภทของสถานประกอบการ พบว่า สถานประกอบกิจการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ที่มีประเภทของสถานประกอบกิจการที่แตกต่างกัน มีแนวทางจัดจ้างแรงงานต่างด้าวไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและในรายด้านทั้ง 4 ด้าน

ขนาดของสถานประกอบกิจการ พบว่า สถานประกอบกิจการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ที่มีขนาดของสถานประกอบกิจการที่แตกต่างกันมีแนวทางจัดจ้างแรงงานต่างด้าวไม่แตกต่างกันในภาพรวม เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านการจัดการองค์กร (Organization) และด้านการนำ (Leading)

ระยะเวลาที่ประกอบธุรกิจของสถานประกอบกิจการ พบว่า สถานประกอบกิจการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ที่มีระยะเวลาที่ประกอบธุรกิจของสถานประกอบกิจการที่แตกต่างกัน มีแนวทางจัดจ้างแรงงานต่างด้าวไม่แตกต่างกันในภาพรวม เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า มีแตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านการวางแผน (Planning) และด้านการจัดการองค์กร (Organization)

สมมติฐานที่ 2 ความคิดเห็นต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวส่งผลต่อแนวทางการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบกิจการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

ผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวด้านการลดต้นทุนสวัสดิการทางสังคมส่งผลต่อแนวทางการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบกิจการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

สมมติฐานที่ 3 ปัญหาอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวส่งผลต่อแนวทางการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบกิจการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัญหาอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานและด้านการประสานงานกับหน่วยงานราชการส่งผลต่อแนวทางการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบกิจการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย เรื่อง แนวทางจัดการการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี สามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

ผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ ในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานีที่เป็นตัวอย่าง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการขาดแคลนแรงงาน ซึ่งสถานประกอบการส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากอัตราค่าจ้างแรงงานต่างด้าวถูกกว่าแรงงานไทย จึงทำให้ผลที่ได้รับสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเทพ อภรณ์รัตน์ (2547) ที่ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความจำเป็นของนายจ้างในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองของจังหวัดจันทบุรี และพบว่านายจ้างมีความเห็นต่อความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการจ้างแรงงานด้านการขาดแคลนแรงงานกรรมกร และด้านพฤติกรรมของงาน อยู่ในระดับมาก มีเฉพาะด้านการจ้างแรงงานในเรื่องที่ว่า นายจ้างไม่จำเป็นต้องจัดสวัสดิการ ให้กับแรงงานต่างด้าวเท่านั้น จัดอยู่ในเกณฑ์ความจำเป็นที่ระดับปานกลาง นายจ้างไม่เห็นด้วยถ้ารัฐบาลมีนโยบายผลักดันแรงงานหลบหนีเข้าเมืองออกนอกประเทศ เนื่องจากขาดแคลนแรงงานทำให้ต้นทุนสูงขึ้น ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจภาพรวม และสอดคล้องกับแนวคิดของ ชัชสม่า พูลสวัสดิ์ (2558) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการเกษตรกรรม ในพื้นที่อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว คือ ปัจจัยทางการขาดแคลนแรงงาน ปัจจัยทางด้านค่าจ้างแรงงาน ปัจจัยทางด้านลักษณะงานเกษตรกรรม ปัจจัยทางการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่รัฐบาล อุปนิสัยแรงงานต่างด้าวและนโยบาย กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติในการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ระยะเวลาการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว

ผลการศึกษา ยังพบว่า อุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานีที่เป็นตัวอย่าง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะด้านแรงงาน ซึ่งสถานประกอบการส่วนใหญ่มีปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวในการประสานงานกับบริษัทจัดหางาน เพื่อนำเข้าแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย จึงทำให้ผลที่ได้รับสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรพล ภูมิภักดี (2548) ที่ได้ศึกษาความต้องการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดกาญจนบุรี และพบว่า แรงงานต่างด้าวที่มีค่าแรงถูกกว่าเมื่อเทียบกับค่าแรงงานไทย ทำให้ผู้ประกอบการมีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวมาก แรงงานต่างด้าวหาง่ายกว่าแรงงานไทย ปัจจัยด้านความอดทนในการทำงานซึ่งจากการศึกษาพบว่า แรงงานต่างด้าว มีความขยันและอดทนในการทำงานที่หนักสกรปรก ทำงานบางประเภทที่คนไทยไม่นิยมทำ ส่วนปัจจัยด้านสวัสดิการพบว่า แรงงานต่างด้าวไม่เรียกร้องขอสวัสดิการมากเหมือนแรงงานไทย และพอใจกับสิ่งที่ผู้ประกอบการหรือนายจ้างจัดหาให้ จากความคิดเห็นของผู้ประกอบการส่วนใหญ่ให้ความสำคัญประเด็นวิธีการต่อทะเบียนที่ควรปรับปรุงในเรื่อง 1) ขั้นตอนการต่อทะเบียนที่ยุงยาก ซับซ้อนให้ลดลง สะดวก รวดเร็ว 2) การประชาสัมพันธ์ที่ต่อเนื่องและชัดเจนกว่านี้ 3) การจัดหาแรงงานต่างด้าวโดยรัฐบาล 4) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มสูงขึ้นให้ลดลง 5) การยืดอายุหรือผ่อนผันแรงงานต่างด้าวออกไป และสอดคล้องกับแนวคิดของ สมสกุล เบาเน็ด และ วิโรจน์ เกษภูาลักษณ์ (2560) ศึกษาเรื่อง การจัดการแรงงานต่างด้าว ของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลในอำเภอเมือง

จังหวัดสมุทรสาครการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ความจำเป็นในการจัดจ้างแรงงานต่างด้าว 2. การจัดการแรงงานต่างด้าว 3. ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการแรงงานต่างด้าวใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล หัวหน้างานคนไทยที่คุมแรงงานต่างด้าว และกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในสถานประกอบการ ทั้งหมด 3 กลุ่ม โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องของข้อมูลแบบสามเส้า วิเคราะห์เนื้อหา สรุปผลการศึกษา และนำเสนอผลการศึกษา ในรูปแบบการการพรรณนาผลการศึกษา พบว่า 1. สถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล มีความจำเป็นในการจัดจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากต้องการแรงงานในภาคการผลิต การขาดแคลนแรงงานไทย การบริหารต้นทุน การเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต และเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน 2. การจัดการแรงงานต่างด้าว เริ่มจากการวางแผนโดยการพยากรณ์ คาดคะเนการสรรหาและคัดเลือกให้ได้แรงงานต่างด้าวมาทำงาน การฝึกฝนและสอนงานให้แรงงานต่างด้าวทำงานได้ไม่เกิดความผิดพลาดกำหนดค่าแรงตามมาตรฐานและมีสิ่งจูงใจ การประเมินผลงานเพื่อให้แรงงานต่างด้าวมีความตั้งใจกระตุ้นให้ทำงาน การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย ไปจนการเลิกจ้างแรงงานต่างด้าว 3. สภาพปัญหาและอุปสรรคในการจัดการแรงงานต่างด้าว จะมีด้านการวางแผน การสรรหาและการคัดเลือก เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานการฝึกฝนและพัฒนา การกำหนดค่าแรงและการขึ้นเงินเดือนคือไม่สามารถกำหนดค่าแรงได้เอง การขึ้นเงินเดือนที่ไม่เท่ากัน ทำให้มีความไม่พอใจ ปัญหาด้านสวัสดิการแรงงานต้องการได้รับเงินโบนัสทุกปี ปัญหาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาการลาออกแรงงานต่างด้าวมีการลาออกอย่างกะทันหัน สุดท้ายเป็นปัญหาอื่น ๆ แบ่งออกได้เป็น 2 เรื่องได้แก่ ปัญหาเรื่องการสื่อสารเนื่องจากแรงงานต่างด้าวใช้ภาษาพม่า และปัญหาด้านวัฒนธรรมประเพณีบางครั้งวัฒนธรรมประเพณีของแรงงานต่างด้าว จะตรงกับเวลางานส่งผลกระทบต่อการผลิต

นอกจากนี้ ผลการศึกษา ยังพบว่า แนวทางการจัดการการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ ในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานีที่เป็นตัวอย่าง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการนำ (Leading) ซึ่งสถานประกอบการส่วนใหญ่มีผู้บังคับบัญชาที่มีการมอบหมายให้แรงงานต่างด้าวดำเนินการ ตามที่ต้องการได้ จึงทำให้ผลที่ได้รับสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมเกียรติ สังข์นาค และ สิ้นพันธุ์ พินิจ (2555) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง “ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี” และพบว่าปัจจัยด้านค่าจ้าง แรงงานที่เกี่ยวข้องกับความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานีส่วนใหญ่เห็นว่า ค่าจ้างแรงงานต่างด้าว ของจังหวัดสุราษฎร์ธานีใน 5 ปีที่แล้วมาเพิ่มสูงขึ้น ความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าว คือ คนไทยมีค่าจ้างสูงกว่าคนต่างด้าว ปัจจัยที่ผลักดันให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่าแรงงานไทยคือค่าแรงงานต่างด้าวถูก ปัจจัยที่นายจ้างจะจ้างแรงงานไทยเพิ่ม คือลดข้อผูกพันด้านสวัสดิการและความมั่นคงและภาวะการณตลาดแรงงานในจังหวัดสุราษฎร์ธานีตามความคิดเห็นของนายจ้าง คือ หากคนทำงานยาก ปัจจัยด้านการขาดแคลนแรงงานที่เกี่ยวข้องกับความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานีส่วนใหญ่เห็นว่า ความจำเป็น หรือความต้องการแรงงานต่างด้าว เนื่องจากการขาดแคลนแรงงานไทย มีความต้องการมาก ผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติเนื่องจากคนงานต่างด้าวลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทยมีบ้างแต่ไม่มาก ความคิดเห็นของนายจ้างต่อการออกบัตรอนุญาตให้

แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย คือ เห็นด้วยและความจำเป็นที่ต้องผ่อนผันให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี คือ มีความจำเป็นมากปัจจัยด้านความอดทนในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานีส่วนใหญ่ เห็นว่า แรงงานต่างด้าวมีการขาดงานน้อยกว่าแรงงานไทย แรงงานต่างด้าวมีความขยันหรืออดทนในการทำงานหนัก แรงงานต่างด้าวมิวนัยในการทำงานดีกว่าแรงงานไทยและระดับความจำเป็นหรือความต้องการแรงงานต่างด้าว คือ ต้องการมากปัจจัยด้านสวัสดิการในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานีส่วนใหญ่ เห็นว่าสิ่งที่ผู้ประกอบการต้องจ่ายให้กับแรงงานไทย เมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานต่างด้าว คือ สวัสดิการมากกว่า สวัสดิการที่สถานประกอบการให้กับคนงานต่างด้าว คือ ที่พักอาศัย การเรียกร้องขอสวัสดิการจากนายจ้างของแรงงานต่างด้าว คือ ไม่มีเปรียบเทียบสวัสดิการและการจ่ายเงินสมทบ กองทุนเงินทดแทน และกองทุนประกันสังคม ที่นายจ้างจ่ายให้ระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าว คือ ให้แรงงานไทยมากกว่าแรงงานต่างด้าว และปัจจัยด้านสวัสดิการแรงงานที่มีผลต่อแรงงานที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย คือ ต้องการมากแนวทางป้องกันปราบปรามการใช้แรงงานที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย จากการประมวลจากแบบสอบถามสามารถ สรุปได้ดังนี้ 1) ทำการศึกษาเรื่องการใช้แรงงานต่างด้าว 2) ทำการประชาสัมพันธ์ให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย 3) ควรเสาะหาข้อมูลปัญหาต่าง ๆ 4) เสนอข้อมูลที่เจาะลึกเป็นข้อมูลตรงตามจุดมุ่งหมาย และต้องเป็นข้อมูลที่มีมูลความจริง 5) ควรพิจารณาบรรณที่ตีในการปฏิบัติงานและปรับเปลี่ยนทัศนคติในการทำงานโรงงานใหม่ 6) ไม่ควรเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน 7) ควรผลักดันเรื่องการพัฒนาฝีมือให้แรงงานไทยของตนให้มากขึ้น 8) ผู้ประกอบการควรปฏิบัติตามกฎข้อบังคับให้ถูกต้อง 9) ศึกษาข้อมูลเพื่อกำหนดนโยบาย หรือมาตรการ และ 10) วิธีการต่อทะเบียนที่ย่างยากซับซ้อนควรได้รับการแก้ไขให้เกิดความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สถานประกอบการที่มีประเภทของสถานประกอบการที่แตกต่างกัน มีแนวทางจัดจ้างแรงงานต่างด้าวไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้านสถานประกอบการที่มีขนาดของสถานประกอบการที่แตกต่างกันมีแนวทางจัดจ้างแรงงานต่างด้าว ไม่แตกต่างกันในภาพรวมและรายด้าน ยกเว้น ด้านการจัดการองค์กร (Organization) และด้านการนำ (Leading) ที่แตกต่างกัน และสถานประกอบการที่มีระยะเวลาที่ประกอบธุรกิจของสถานประกอบการ ที่แตกต่างกันมีแนวทางจัดจ้างแรงงานต่างด้าวไม่แตกต่างกันในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการวางแผน (Planning) และด้านการจัดการองค์กร (Organization) ที่แตกต่างกัน จึงทำให้ผลที่ได้รับสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิญา พัฒนกิจเจริญชัย (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การตัดสินใจเลือกใช้แรงงานต่างด้าวของนายจ้างในจังหวัดระยองและพบว่าสาเหตุในการจ้างแรงงานต่างด้าว คือ สาเหตุการขาดแคลนแรงงานไทยเป็นสาเหตุแรกที่นายจ้างเห็นความสำคัญมากที่สุด รองลงมา คือ สาเหตุของค่าจ้างแรงงานต่างด้าวที่ต่ำกว่าแรงงานไทย สาเหตุต้นทุนด้านสวัสดิการของแรงงานต่างด้าว ต่ำกว่ามาตรฐานที่กฎหมายกำหนด สาเหตุในการควบคุมสั่งงานที่สะดวก และสุดท้าย คือ ความขยันและอดทนของแรงงานต่างด้าว ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวนั้น ผู้ให้ข้อมูลหลักให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านอายุ พฤติกรรมของ 38 แรงงาน และความซื่อสัตย์เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวมากที่สุด ปัจจัยด้าน เพศ เชื้อชาติ ค่าจ้างสวัสดิการและนโยบายภาครัฐ สำหรับปัจจัยที่ไม่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว คือ ปัจจัยด้านภาษา

แหล่งที่พักอาศัย ค่านายหน้า ซึ่งเป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านสุขภาพอนามัย สถานภาพสมรส

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า ความคิดเห็นต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวด้านการลดต้นทุนสวัสดิการทางสังคมส่งผลต่อแนวทางการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี จึงทำให้ผลที่ได้รับสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัฐวรรณ สุธรรมมา และ วสุธิตา นุริตมนต์ (2559) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความต้องการ จ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจบริการ ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัย พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเจ้าของกิจการ มีเงินลงทุนต่ำกว่า 100,000 บาท ให้บริการด้านขนส่ง ระยะเวลาในการเปิดดำเนินธุรกิจ 1-5 ปี ใช้แรงงานต่างด้าว 6-10 คน โดยแรงงานติดต่อขอเข้ามาทำงานเอง และทำงานลักษณะงานประจำ โดยจ่ายค่าแรงเป็นรายวัน (2) พบว่า คุณลักษณะของแรงงานต่างด้าว ด้านความต่อเนื่องและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความต้องการในการจ้าง งานแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (3) ด้านสภาพการณ์ของผู้ประกอบการด้านการลดต้นทุนมีความสัมพันธ์กับความต้องการในการจ้างงานแรงงานต่างด้าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ ผลการศึกษาที่ได้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทาง ในการตัดสินใจกำหนดแนวทางการจ้างแรงงานต่อไป และสอดคล้องกับแนวคิดของ สุเมธ ภิญาคง (2552) ศึกษาเรื่อง การจัดการที่มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท อู่เช่าสยามสตีลอินดัสตริยส์ จำกัด (มหาชน) และพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศชาย อายุระหว่าง 36-45 ปี มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3-6/ปวช. มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-15,000 บาท และมีระยะเวลาในการทำงาน 11-20 ปี ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการจัดการของบริษัท อู่เช่าสยามสตีลอินดัสตริยส์ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับปานกลางในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน โดยพนักงานมีความคิดเห็นด้านการรายงานสูงสุด รองลงมาคือ การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การจัดคนเข้าทำงาน การจัดองค์การและพนักงานมีความคิดเห็นด้านการทำงบประมาณต่ำสุด ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท อู่เช่าสยามสตีลอินดัสตริยส์ จำกัด (มหาชน) ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงาน มีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับสูงสุด รองลงมาคือ ความสำเร็จในการทำงาน สถานภาพของอาชีพ ความมั่นคงปลอดภัยอยู่ในระดับมาก ในส่วนลักษณะของงาน การยอมรับนโยบายและการบริหารความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้า การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือน สภาพการ ปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานมีปัจจัยแรงจูงใจในการ ทำงาน ด้านสถานะทางสังคมต่ำสุด อยู่ในระดับน้อยตามลำดับ

ผลการศึกษา ยังพบว่า ปัญหาอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และด้านการประสานงานกับหน่วยงานราชการส่งผลต่อแนวทางการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี มีอิทธิพลทางบวกต่อแนวทางการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าว ในขณะที่ด้านการประสานงานกับด้านการประสานงานกับหน่วยงานราชการมีอิทธิพลทางลบต่อแนวทางการจัดการจ้างแรงงานต่างด้าว จึงทำให้ผลที่ได้รับไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ ภักศิรี แอนิหน (2558) ได้ศึกษาเรื่อง แรงงานต่างด้าว : การบริหารและการจัดการในประเทศไทย ปัญหาแรงงานต่างด้าวมีสาเหตุหลักมาจากสภาวะเศรษฐกิจสังคม และการเมืองที่มีผลมาจากการเปลี่ยนแปลงภายในประเทศไทยส่งผลให้เกิดความ

ต้องการแรงงานจำนวนมาก จึงเกิดกระบวนการนำพาขบวนการค้ามนุษย์ขึ้นประกอบด้วยการดำเนินงานของภาครัฐที่มีจุดอ่อนในเรื่องของการ ดำเนินคดีและการปราบปรามปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย แต่ในอีกด้านหนึ่งปัญหานี้ก็สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของแรงงานต่างชาติที่มีต่อเศรษฐกิจไทย โดยประเทศอุตสาหกรรมที่พัฒนาแล้วก็ เติบโตขึ้นด้วยแรงงานข้ามชาติจากประเทศอื่นที่เป็นคนไกลในการช่วยเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจ 14 ของประเทศ ไม่ควรมองข้ามการย้ายถิ่นข้ามชาติของแรงงานทางด้านลบเพราะการย้ายถิ่นเป็น ประโยชน์ทั้งต่อชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานและมีผลต่อเศรษฐกิจของประเทศต้นทางและปลายทาง แต่สอดคล้องกับแนวคิดของ ฌ็อง-ฌัก รูสโซ (1759) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ โรงแรมในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรีมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในสถานประกอบการโรงแรม ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรีเพื่อศึกษาปัจจัยด้าน เศรษฐกิจแรงงานและกฎหมายที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวสถานประกอบการโรงแรมในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล และวิเคราะห์ความสอดคล้องพบ ว่า ความต้องการในการจ้างแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในสถานประกอบการโรงแรม ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรีอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์ตามประเภทแผนก พบว่าสถานประกอบการโรงแรมมีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวในแผนกแม่บ้านไปอันดับแรก รองลงมาเป็นแผนกอาหาร และเครื่องดื่มและสำหรับสุดท้ายเป็นแผนกต้อนรับ ปัจจัยด้านแรงงานกฎหมายที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการโรงแรม ในเขตเมืองพัทยาชลบุรี มีระดับนัยยะสำคัญ 0.05 แต่ปัจจัยทั้งสองสามารถนำมาใช้ทำนายความต้องการของแรงงานต่างด้าวได้ถูกต้องร้อยละ 29.8 โดยปัจจัยด้านกฎหมายมีผลต่อความต้องการ แรงงานต่างด้าวมากที่สุดรองลงมาคือปัจจัยแรงงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ พรพิมล สุรินทร์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง กระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยกรณีศึกษา ในงานสัญญาชาติกัมพูชา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการนำเข้าแรงงานสัญชาติกัมพูชาให้ทราบถึงสภาพปัญหาในการดำเนินการนำเข้าแรงงาน และเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา การนำเข้าแรงงาน ต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาให้มีผลในทางปฏิบัติโดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ คือเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการ นำเข้าแรงงานสัญชาติกัมพูชา สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน จำนวน 3 คน นายจ้างและผู้รับมอบอำนาจจากนายจ้างสถานประกอบการที่ได้รับอนุญาตให้นำเข้าแรงงานสัญชาติ กัมพูชา จำนวน 13 คน ศึกษาวิเคราะห์และการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่ากระบวนการนำเข้าแรงงาน สัญชาติกัมพูชายังไม่มีประสิทธิภาพนโยบายกฎหมายระเบียบที่มีขั้นตอนดำเนินการยุ่งยากมีรายละเอียดมากเกินไปการให้บริการของเจ้าหน้าที่ การสานสัมพันธ์ยังไม่มีประสิทธิภาพไม่เข้าใจ ขั้นตอนการนำเข้าแรงงาน ต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและรวดเร็ว

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

1. ด้านความคิดเห็นต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ

จากการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ ด้านการขาดแคลนแรงงาน มากที่สุด ดังนั้น ผู้ประกอบการควรคำนึงถึงการขาดแคลนแรงงานไทย หรือความจำเป็นที่ต้องเลือกใช้แรงงานต่างด้าวมากขึ้น โดยมีสวัสดิการและรายได้ที่มั่นคงให้กับแรงงานต่างด้าว เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานต่อไป และหน่วยงานภาครัฐควรมีความร่วมมือและวางแผนหรือกำหนดนโยบาย เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน โดยการปรับเปลี่ยนทัศนคติหรือสร้างแรงจูงใจให้มีการใช้แรงงานไทยให้เพิ่มมากขึ้น หรืออาจนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยเพื่อลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานของผู้ประกอบการอุตสาหกรรม บางประเภทที่แรงงานคนไทยไม่สนใจ

2. ด้านปัญหาอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ

จากการศึกษาพบว่า ปัญหาอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการด้านแรงงาน มากที่สุด ดังนั้น สถานประกอบการควรประสานงานกับบริษัทจัดหางานเพื่อนำเข้าแรงงานต่างด้าวทำงานในประเทศไทยอย่างถูกกฎหมาย เพื่อลดปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน โดยสถานประกอบการควรให้ความสำคัญต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในทุก ๆ ด้าน ให้ความเสมอภาคและควรให้สิทธิประโยชน์ต่อแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายแรงงานที่กำหนดในทุก ๆ กรณี และผู้ประกอบการควรใช้หลักคุณธรรมในการควบคุมการปฏิบัติงาน ไม่เอารัดเอาเปรียบแรงงานต่างด้าว

3. ด้านแนวทางการจัดการการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ

จากการศึกษาพบว่า แนวทางการจัดการการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ ด้านผู้นำมากที่สุด ดังนั้น ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายให้แรงงานต่างด้าวดำเนินการตามที่ต้องการได้ เพื่อเป็นการจัดการคนให้เหมาะสมกับงาน โดยมีการทดสอบทักษะความรู้ความสามารถของแรงงานต่างด้าว จึงจะส่งผลให้สถานประกอบการดำเนินงานด้วยความยั่งยืน ลดปัญหาและอุปสรรค ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ สถานประกอบการควรมีการจัดการด้านองค์กร และผู้บริหารต้องมีการนำที่ติ เพื่อให้การดำเนินการ และการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาภายในองค์กร ให้สามารถปฏิบัติงานและดำเนินงานได้อย่างดี และมีประสิทธิภาพ สถานประกอบการควรมีการวางแผนและการจัดการภายในองค์กรที่ดี เพื่อให้สถานประกอบการสามารถปรับตัวได้กับทุกสถานการณ์ และหากเกิดปัญหาต่าง ๆ ก็สามารถจัดการแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นได้ทันที และสถานประกอบการควรจัดทำขั้นตอนและแผนการดำเนินงานทั้งภายในองค์กร และหน่วยงานภายนอก เพื่อให้การดำเนินการของสถานประกอบการ สอดคล้องและไปในทิศทางเดียวกันทั้งองค์กร

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ผู้วิจัยได้เสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

1. ควรศึกษาตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างแรงงานต่างด้าว และในส่วนของเจ้าหน้าที่รัฐเพิ่มเติม ซึ่งมีมุมมองที่ต่างจากการศึกษาในครั้งนี้ที่ศึกษาผู้ประกอบการเป็นหลัก

2. ควรมีการศึกษาด้วยวิธีการสังเกตแบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

3. ควรศึกษาเปรียบเทียบในเรื่องของกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU โดยจัดทำจังหวัดที่มีขอบเขตและมีสถานประกอบการใกล้เคียงกับจังหวัดอุดรธานี

4. ควรศึกษาการประเมินผลกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติอย่างถูกกฎหมายในจังหวัดอุดรธานี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ รวมถึงศึกษาปัญหาอุปสรรค และแนวทางแก้ไขได้มากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กียรติ เชาวต์ฤณวณิช. (2556). *วิถีชีวิตและการดำรงอยู่ของแรงงานข้ามชาติในสังคมไทย เขตเทศบาลตำบล อ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย ศิลปากร]. Silpakorn University Repository.
<http://www.sure.su.ac.th/xmlui/bitstream/handle/123456789/12436/fulltext.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- กุศล สุนทรธาดา, และ อุมาภรณ์ ภัทรวานิชย์. (2540). *กระบวนการจ้างแรงงานที่ลักลอบเข้าเมือง และความคิดเห็นของภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง*. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เงิน ศรีสุรักษ์. (ม.ป.ป.). *แรงงานในประเทศไทย*. คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิรพล ภูมิภักดี. (2548). *การศึกษาความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี* [ภาค นิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.]. สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ชนกกร โพธิ์นาคเงิน, และ ทิพาภรณ์ โพธิ์ถวิล. (2561). การบริหารจัดการและความร่วมมือในการสงเคราะห์ และคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กของสถานสงเคราะห์เด็กเอกชนจังหวัดชลบุรี. *วารสารสังคมภิวัตน์*, 9(2), 34-53.
- ชนงกรณ์ กุณทลบุตร. (2557). *หลักการจัดการ องค์การและการจัดการสมัยใหม่*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัสมา พูลสวัสดิ์. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบเกษตรกรรมในพื้นที่อำเภอ นิคมพัฒนา จังหวัดระยอง* [งานนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]. Burapha University Library. http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/56710027.pdf
- ชาติรี มูลสถาน. (2563). *การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวชาวลาวในประเทศไทย พ.ศ. 2563* [ปริญญา นิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยคริสเตียน]. Learning Resource Center and Library. <http://library.christian.ac.th/thesis/document/T031803.pdf>
- ณัฐวรรธน์ นาระคล. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการโรงแรม ในเขตเมือง พัทยา จังหวัดชลบุรี* [งานนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]. Burapha University Library. http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/56710092.pdf
- ทิพมาศ จำนงรักษ์. (2551). *การจ้างงานแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตอำเภอวัฒนานคร จังหวัด สระแก้ว* [ปัญหาพิเศษปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นัฐวรรธน์ สุธรรมมา, และ วสุธิตา นุริตมนต์. (2559). ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจ บริการในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *ว.มทสร. (มนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์)*, 1(1), 65-73. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/rmutsb-hs/article/view/96499/75284>
- พรพิมล สุรินทร์. (2559). *กระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยกรณีศึกษาในงาน ลัญชาติกัมพูชา* [สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม]. มหาวิทยาลัยสยาม.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ภัคสิริ แอนิหน. (2558). รายงานต่างด้าว: การบริหารและการจัดการในประเทศไทย. *ศิลปการจัดการ*, 2(2), 117-132.
- รายงานต่างด้าว-นายจ้าง ต้องรู้! ขอทำงานตาม พ.ร.ก. ใหม่ มีหลักเกณฑ์ วิธีการอะไรบ้าง?. (2560). Kapook. <https://money.kapook.com/view175147.html>
- วรพงศ์ เชื้อนปัญญา. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการร้านอาหารในจังหวัดชลบุรี [งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา]. Burapha University Library. http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/56710030.pdf
- วารางคนา อิมอุตม และคณะ. (2554). สถานการณ์และผลกระทบของแรงงานต่างด้าวในระบบเศรษฐกิจไทย. <https://www.bot.or.th>
- สมเกียรติ สังข์นาค, และ สีน พันธุ์พินิจ. (2557). ความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสารวิชาการ วิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยทักษิณ*.
- สมบัติ อารังธัญวงศ์. (2537). *การเมือง: แนวความคิดและการพัฒนา*. คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมบัติ อารังธัญวงศ์. (2552). *นโยบายสาธารณะ: แนวความคิด การวิเคราะห์และกระบวนการ* (พิมพ์ครั้งที่ 19). เสมาธรรม.
- สมสกุล เบากำเนิด, และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2560). การจัดการแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร. *วารสารฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(1), 1376-1392. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/89197/70183>
- สาคร สุขศรีวงศ. (2551). *การจัดการ: จากมุมมองนักบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 4). จีพีซีเบอร์พริ้นท์.
- สายสุดา พาน้อย. (2553). *ผลกระทบจากแรงงานต่างด้าวย้ายถิ่น ศึกษากรณีเทศบาลเมืองกระทู้มลัม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานจังหวัดอุดรธานี. (2565). *แผนพัฒนาจังหวัดอุดรธานี ปี พ.ศ. 2561-2565 (ฉบับทบทวน ปี พ.ศ. 2565)*. ผู้แต่ง.
- สำนักงานจัดหางานจังหวัดอุดรธานี (2564). *สถิติการให้บริการงานจัดหางานของคนต่างด้าว*. ผู้แต่ง.
- สำนักงานจัดหางานจังหวัดอุดรธานี. (2565). *ข้อมูลสถิติสถานการณ์แรงงานต่างด้าว*. ผู้แต่ง.
- สำนักงานจัดหางานจังหวัดอุดรธานี. (2565). *ข้อมูลสถิติการทำงานของคนต่างด้าว*. ผู้แต่ง.
- สำนักงานจัดหางานจังหวัดอุดรธานี. (2566). *สถานการณ์แรงงานต่างด้าว*. ผู้แต่ง.
- สำนักงานพาณิชย์จังหวัดอุดรธานี. (2561). *ข้อมูลสภาพเศรษฐกิจจังหวัดอุดรธานี ปี พ.ศ. 2561*. ผู้แต่ง.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักงานแรงงานต่างด้าว (2557). *สถานการณ์แรงงานต่างด้าว*. ผู้แต่ง.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)*.
https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2563). *การดำเนินงานของศูนย์แรกรับเข้าทำงานและสิ้นสุดการจ้าง*.
https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/bkk_th/fb00fc43fda308acd47ea534614bc90a.pdf
- สิริรัฐ สุกันธา. (2557). การเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย. *Journal of Economics*, 18(1), 45-63. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/CMJE/article/view/61010/50261>
- สุทธิศักดิ์ ภัทรมานะวงศ์. (2542). *ปัญหาแรงงานอพยพกับการบังคับใช้กฎหมาย*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุเทพ อาภรณ์รัตน์. (2547). *การศึกษาคำว่าจำเป็นของนายจ้างในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองของจังหวัดจันทบุรี* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี]. สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุมาลี สันติพลวุฒิ. (2543). การย้ายถิ่นเข้า: ปัจจัยที่กำหนดและผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม. *วารสารเศรษฐศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*, 7(1), 32-51.
- สุเมธ ภิญาคง. (2552). *การจัดการที่มีผลต่อปัจจัย แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท อูซาสยามสตีล อินดัสตรีส จำกัด (มหาชน)* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สุรียนต์ จันทร์ทา. (2558). *การจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการภาคเกษตรกรรม ในเขตอำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว* [งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา]. Burapha University Library. http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/56930244.pdf
- อติตยา สุวรรณโณ. (2557). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดสงขลา* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่]. สำนักวิชาการ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่. <https://oar.hu.ac.th/wp-content/uploads/2022/05/Atitaya.pdf>
- อภิญา พัฒนากิจเจริญชัย. (2554). *การตัดสินใจเลือกใช้แรงงานต่างด้าวของนายจ้างในจังหวัดระยอง* [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. หอสมุดแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
http://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:120004
- Bartol, K. M., & Martin, D. C. (1997). *Management* (2nd ed.). McGraw-Hill.
- Fayol, H. (1949). *General and industrial management*. Sir Isaac Pitman & Sons.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Gulick, L., & Urwick, L. (1973). *Paper on the sciences of administration*. Institute of Public Administration, Columbia University.
- Msolla, J. J. (1999). *Assessing administrative skills and knowledge of teacher' College Principles in Tanzania*. *Dissertation Abstracts International*, 33(1), 88A.
- Ravenstein, E. G. (1885). The laws of migration. *Journal of the Statistical Society of London*, 48(2), 167–235. <https://doi.org/10.2307/2979181>
- Robbins, S. P., & DeCenzo, D. A. (2005). *Management* (6th ed.). Prentice-Hill.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). Harper and Row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง แนวทางจัดการการจ้างแรงงานต่างด้าว ของสถานประกอบการ ในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางจัดการการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ
กิจการในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี เท่านั้น ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามจะเก็บไว้เป็นความลับ ซึ่งจะ
ไม่มีผลทางกฎหมายแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจะมีทั้งหมด 5 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 ข้อมูลของผู้ประกอบการ
- ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าว
- ส่วนที่ 4 ปัญหาอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว
- ส่วนที่ 5 แนวทางการจัดการการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำอธิบาย โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ของตัวเลือกที่สอดคล้องกับข้อเท็จจริง หรือสอดคล้อง
ความคิดเห็นของท่าน

1. เพศ

- () 1. ชาย () 2. หญิง

2. ตำแหน่ง

- () เจ้าของกิจการ () ผู้จัดการฝ่ายบุคคล
() ผู้จัดการทั่วไป () อื่น ๆ (โปรดระบุ)

3. ระยะเวลาในการทำงานที่สถานประกอบการนี้

- () ไม่เกิน 1 ปี () มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี
() มากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี () มากกว่า 5 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลของสถานประกอบการ

คำอธิบาย โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ของตัวเลือกที่สอดคล้องกับข้อเท็จจริง หรือสอดคล้อง
ความคิดของท่าน หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่เกี่ยวกับตัวท่าน

1. จำนวนแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ

- () 1. 1-5 คน () 2. 6-10 คน
() 3. 11-15 คน () 4. 15 คน ขึ้นไป

2. สัญชาติของแรงงานต่างด้าวที่สถานประกอบการจ้างในปัจจุบัน

- () 1. พม่า () 2. ลาว () 3. กัมพูชา () 4. อื่น ๆ โปรดระบุ.....

3. ประเภทของสถานประกอบการ

- () 1. ด้านเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร
(กิจการต่อเนื่องการเกษตร/ผลิตหรือจำหน่ายเสื้อผ้าสำเร็จรูป/จำหน่ายอาหารและเครื่องดื่ม/
เกษตรและปศุสัตว์)
- () 2. ด้านสินค้าอุตสาหกรรม
(อู่ซ่อมรถ ล้าง อัดฉีด/จำหน่ายผลิตภัณฑ์โลหะ/ผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์กระดาษ)
- () 3. ด้านอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง
(กิจการก่อสร้าง/ผลิตหรือจำหน่ายวัสดุก่อสร้าง)
- () 4. ด้านทรัพยากร
(สถานบริการน้ำมัน แก๊ส เชื้อเพลิง)
- () 5. ด้านบริการ
(ค้าส่ง ค้าปลีก แผงลอย/การให้บริการต่าง ๆ/ขนถ่ายสินค้าทางบก น้ำ คลังสินค้า/สถานศึกษา
มูลนิธิ สมาคม สถานพยาบาล)
- () 6. ด้านเทคโนโลยี
(ผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์)

4. ขนาดของสถานประกอบการ

- () 1. สถานประกอบการขนาดเล็ก (ลูกจ้างตั้งแต่ 1-30 คน)
- () 2. สถานประกอบการขนาดกลาง (ลูกจ้างตั้งแต่ 31-100 คน)
- () 3. สถานประกอบการขนาดใหญ่ (ลูกจ้างตั้งแต่ 101 ขึ้นไป)

5. ระยะเวลาในการทำงานที่นายจ้างใช้แรงงานต่างด้าวต่อวัน

- () 1. น้อยกว่า 5 ชั่วโมง/วัน
- () 2. ตั้งแต่ 6-10 ชั่วโมง/วัน
- () 3. ตั้งแต่ 11-15 ชั่วโมง/วัน
- () 4. มากกว่า 15 ชั่วโมง/วัน

6. ระยะเวลาที่ประกอบธุรกิจของสถานประกอบการ

- () 1. น้อยกว่า 5 ปี
- () 2. ตั้งแต่ 5-10 ปี
- () 3. ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของสถานประกอบการในการจ้างแรงงานต่างด้าว

คำอธิบาย โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่สอดคล้องกับระดับการจ้างแรงงานต่างด้าวของท่านมากที่สุด โดยให้ค่า 5 เป็นระดับการจ้างแรงงานต่างด้าวมากที่สุด และให้ค่า 1 เป็นระดับการจ้างแรงงานต่างด้าวน้อยที่สุด

การจ้างแรงงานต่างด้าว	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
ด้านค่าจ้างแรงงาน					
1. อัตราค่าจ้างแรงงานต่างด้าวถูกกว่า แรงงานไทย					
2. แรงงานต่างด้าวช่วยลดต้นทุนด้านการ จ่ายเงินเมื่อทำงานเกินเวลาปกติ					
ด้านการขาดแคลนแรงงาน					
3. แรงงานต่างด้าวมี่ทักษะและ ความสามารถเท่ากับแรงงานไทย					
4. แรงงานต่างด้าวมี่จำนวนมากและสามารถ หาได้ง่าย					
5. การขาดแคลนแรงงานไทยหรือความ จำเป็นที่ต้องเลือกใช้แรงงานต่างด้าวมี่มากขึ้น					
ด้านการลดต้นทุนสวัสดิการทางสังคม					
6. แรงงานต่างด้าวไม่เรียกร้องสวัสดิการมาก เท่าแรงงานไทย					
7. แรงงานต่างด้าวไม่เข้าออกงานบ่อย					
ด้านพฤติกรรมแรงงานต่างด้าว					
8. แรงงานต่างด้าวมีความอดทนในการ ทำงานมากกว่าแรงงานไทย					
9. แรงงานต่างด้าวมีความขยันมากกว่า แรงงานไทย					
10. แรงงานต่างด้าวทำงานได้ทุกประเภท งาน ไม่เกียจงาน					

ตอนที่ 4 ปัญหาอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว

คำอธิบาย ประเด็นต่างๆ เหล่านี้เป็นปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวของธุรกิจท่านอยู่ในระดับใด โดยให้ค่า 5 เป็นระดับปัญหาอุปสรรคการจ้างแรงงานต่างด้าวมากที่สุด และให้ค่า 1 เป็นระดับปัญหาอุปสรรคการจ้างแรงงานต่างด้าวน้อยที่สุด

ปัญหา/อุปสรรคการจ้างแรงงานต่างด้าว	ระดับปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ปัญหา/อุปสรรคด้านแรงงาน					
1. การสรรหาและคัดเลือกแรงงานต่างด้าว					
2. การประสานงานกับบริษัทจัดหาแรงงานเพื่อนำเข้าแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย					
3. การประสานงานของนายจ้างกับแรงงานต่างด้าว					
4. การกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
ปัญหา/อุปสรรคด้านในการทำงาน					
5. ความแตกต่างด้านภาษา					
6. ความแตกต่างด้านขนบธรรมเนียมและประเพณี					
7. ความเป็นอยู่ระหว่างคนต่างด้าวด้วยกัน					
8. ความเป็นอยู่ระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าว					
9. บรรยากาศในการทำงานร่วมกันของแรงงานในภาพรวม					
ปัญหา/อุปสรรคด้านการบริหารจัดการ					
10. ระบบค่าจ้างแรงงาน					
11. การวางตำแหน่งงานและการมอบหมายความรับผิดชอบ					
12. สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย และการรักษาพยาบาล					
13. การรับเข้าทำงานและให้ออกจากงาน					

ปัญหา/อุปสรรคการจ้างแรงงานต่างด้าว	ระดับปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
14. การประสานงานของแรงงานในสถานประกอบกิจการ					
ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับตัวแรงงานต่างด้าว					
15. ความซื่อสัตย์สุจริต					
16. ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย					
17. ความกระตือรือร้นต่อการทำงาน					
18. ทักษะและความเชี่ยวชาญในการทำงาน					
19. สามารถทำงานภายใต้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของสถานประกอบกิจการ					
ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการประสานงานกับหน่วยงานราชการ					
20. การติดต่อประสานงานกับสำนักงานสาธารณสุขในการตรวจสุขภาพ					
21. การติดต่อกับสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง					
22. การติดต่อกับกรมการปกครอง ในการจัดทำทะเบียนประวัติ					
23. การติดต่อประสานงานกับสำนักงานจัดหางานจังหวัด					

ตอนที่ 5 การบริหารจัดการการจ้างแรงงานต่างด้าว

คำอธิบาย โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่สอดคล้องกับระดับเหตุผลของท่านมากที่สุด

การบริหารจัดการการจ้างแรงงานต่างด้าว	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านการวางแผน (Planning)					
1. สถานประกอบการของท่านมีการจัดทำแผนงานเพื่อให้แรงงานต่างด้าวปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการดำเนินงานที่กำหนด					
2. สถานประกอบการของท่านมีการวางแผนการทำงานสำหรับแรงงานต่างด้าวที่ยึดหยุ่นได้ตามสถานการณ์					
3. สถานประกอบการของท่านมีการทบทวนแผนปฏิบัติงานสำหรับแรงงานต่างด้าวอย่างต่อเนื่อง					
4. สถานประกอบการของท่านมีการตั้งเป้าหมายในการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในแต่ละปีอย่างชัดเจน					
ด้านการจัดการองค์กร (Organization)					
5. สถานประกอบการของท่านมีการแบ่งงานภายในหน้าที่ของแรงงานต่างด้าวอย่างชัดเจน					
6. ในสถานประกอบการของท่านแรงงานต่างด้าวมีการทำงานที่ไม่ซ้ำซ้อน					
7. ในสถานประกอบการของท่านมีการแบ่งงานตามความชำนาญของแรงงานต่างด้าว					
8. สถานประกอบการของท่านมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนให้แก่แรงงานต่างด้าวอย่างชัดเจน					

การบริหารจัดการการจ้างแรงงานต่างด้าว	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านการนำ (Leading)					
9. ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายให้แรงงานต่างด้าวดำเนินการตามที่ต้องการได้					
10. สถานประกอบการของท่านมีระบบการสร้างแรงจูงใจให้แก่แรงงานต่างด้าวที่เหมาะสม					
11. ผู้บังคับบัญชามีวิธีการสั่งการแรงงานต่างด้าวที่เหมาะสม					
12. สถานประกอบการของท่านมีการให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ แก่แรงงานต่างด้าวอย่างเหมาะสม					
ด้านการควบคุม (Controlling)					
13. สถานประกอบการของท่านมีการตรวจสอบการดำเนินงานของแรงงานต่างด้าวให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้					
14. สถานประกอบการของท่านมีการควบคุม พิจารณาถึงข้อผิดพลาดและจุดอ่อนที่เกิดขึ้นจากการจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อหาแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุง					
15. สถานประกอบการของท่านมีระบบการควบคุมการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ชัดเจนและเหมาะสม					
16. สถานประกอบการของท่านมีระบบการประเมินการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ชัดเจนและเหมาะสม					

ขอขอบพระคุณที่กรุณาใช้เวลาตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล

ไพฑูลย์ คงสงค์

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2565

ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ
วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี
มหาวิทยาลัยบริหารธุรกิจบัณฑิต

พ.ศ. 2546

ปริญญาตรี บัณฑิต
วิทยาลัยเทคโนโลยีราชนานีอุดร

ประสบการณ์ทำงาน

พ.ศ. 2563-ปัจจุบัน

นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

พ.ศ. 2560-พ.ศ. 2563

เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ปฏิบัติงาน กรมราชทัณฑ์

พ.ศ. 2548-พ.ศ. 2560

นักวิชาการแรงงาน กรมการจัดหางาน